Eléments pour une problématique de la santé des femmes au travail

85-1006/

ELEMENTS POUR UNE PROBLEMATIQUE DE LA SANTE

DES FEMMES AU TRAVAIL

Maria De Koninck
Santé au travail
Direction de la santé communautaire
Ministère des Affaires sociales.

JUILLET 1983

AVANT-PROPOS

L'étude présentée dans les pages qui suivent tient plus de la réflexion que de l'analyse exhaustive. Il s'agit d'un document de travail qui veut amorcer une démarche sur la question de la santé des femmes au travail visant à mieux comprendre leur situation et à l'articuler dans le cadre plus général de la problématique de la santé des femmes. Il serait souhaitable qu'il soit utilisé comme un instrument de discussion; les recherches sur le sujet en sont à leur balbutiements, un débat large ne peut qu'en favoriser le développement.

Pour réaliser cette étude nous avons consulté différentes personnes impliquées dans cette question. Nous avons aussi fait une recherche bibliographique. Notre démarche personnelle a également profité de rencontres, de discussions et d'analyse de statistiques autour du retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite. Cette question spécifique fait l'objet de controverse et nous avons bénéficié des réflexions de plusieurs personnes sur le sujet.

Même si les limites de notre document sont importantes, nous souhaitons que cette première amorce soit utile et que des débats auront lieu dans les milieux de santé au travail. Il s'agit ici d'une première étape et la contribution des milieux de santé est essentielle pour que suivent d'autres étapes au cours desquelles les femmes prendront, nous l'espérons, de plus en plus la parole.

Nous tenons à remercier ici Lynda Ratté, Aline Rodrigue et Andrée Paquet qui ont assuré la dactylographie du document. Les opinions exprimées dans le texte n'engagent que l'auteure.

TABLE DES MATIERES

1.0 INTRODUCTION..... p. 1

1.1 Une problématique de la santé des femmes au travail... pourquoi...?..... p. 1

1.2 La santé des femmes au travail, en quoi est-elle spécifique ...?..... p. 3

1.3 Le champ de la santé au travail, quelques notes épistémologiques..... p. 6

2.0 LE TRAVAIL DES FEMMES..... p. 10

2.1 Le travail non-rémunéré ..... p. 12

2.2 L'emploi..... p. 19

2.2.1 La répartition des femmes sur le marché de l'emploi..... p. 21

2.2.2 Le temps partiel..... p. 29

2.2.3 Le travail à domicile ..... p. 33

2.3 L'articulation du travail rémunéré et non-rémunéré... p. 36

2.3.1 Le double travail ..... p. 39

2.3.2 La grossesse en milieu de travail ..... p. 46

2.4 Les explications théoriques ..... p. 50

3.0 LA SANTE DES FEMMES ..... p. 55

3.1 Problématique de la santé des femmes ..... p. 55

3.2 Santé et travail domestique ..... p. 57

3.3 Analogie des risques du travail domestique avec ceux des emplois occupés par les femmes ..... p. 64

3.4 Risques liés à l'emploi des femmes ..... p. 68

3.5 La santé et le double travail ..... p. 74

3.6 La maternité et le travail ..... p. 77

4.0 LES TRAVAILLEUSES ET L'ORGANISATION ..... p. 83

4.1 Le taux de syndicalisation ..... p. 85

4.2 Les syndicats: un outil pour les femmes? ..... p. 90

5.0 PAS DE CONCLUSION... QUELQUES ELEMENTS DE DISCUSSION ..... p. 97

BIBLIOGRAPHIE ..... p. 10

LISTE DES PERSONNES CONSULTEES ..... p. 11

ANNEXE: SYNTHESE DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LES EMPLOIS OU L'ON RETROUVE UNE CONCENTRATION DE FEMMES.

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Population en emploi selon les activités du secteur secondaire, Québec, 1980 ..... p. 23

Tableau 2: Nombre et répartition des travailleuses selon la profession dans certaines activités du secteur secondaire, Québec, 1971 ..... p. 25

Tableau 3: Répartition des travailleuses et travailleurs selon le sexe, l'âge et le statut temps plein ou partiel, Québec, Novembre 1982 ..... p. 30

Tableau 4: Répartition des travailleuses et travailleurs selon le sexe, l'état matrimonial, le temps plein ou partiel, Québec, Novembre 1982 ..... p. 31

Tableau 5: Répartition des travailleuses et des travailleurs à temps partiel selon la raison donnée pour l'emploi à temps partiel, Novembre 1982, Québec ..... p. 32

Tableau 6: Risques professionnels liés au travail domestique ..... p. 59

Tableau 7: Taux de syndicalisation des travailleuses du secteur secondaire selon le sous-secteur, Québec, 1976 ..... p. 85

Tableau 8: Taux de syndicalisation des travailleuses du secteur tertiaire selon le sous-secteur, Québec, 1976 ..... p. 86

LISTE DES TABLEAUX DE L'ANNEXE

Tableau 1:	Tableau synthèse des risques dans le secteur de la bonneterie et de l'habillement	p. 3
Tableau 2:	Tableau synthèse des risques dans le secteur du textile	p. 5
Tableau 3:	Tableau synthèse des risques dans le secteur de la fabrication de produits électriques	p. 7
Tableau 4:	Tableau synthèse des risques dans le secteur de l'imprimerie	p. 9
Tableau 5:	Facteurs de risques spécifiques aux postes où se concentre le personnel féminin dans le secteur de l'imprimerie	p. 10
Tableau 6:	Départements où sont affectées les travailleuses par sous-secteurs - secteur des aliments	p. 13
Tableau 7:	Tableau synthèse des risques dans le secteur des aliments	p. 14
Tableau 8:	Tableau synthèse des risques dans le secteur du cuir	p. 16
Tableau 9:	Départements où sont affectées les travailleuses par sous-secteurs - secteur de la fabrication des produits chimiques	p. 18

Tableau 10: Tableau synthèse des risques dans le secteur de la fabrication de produits chimiques ..... p. 19

Tableau 11: Tableau synthèse des risques associés au travail devant écran cathodique ..... p. 21

Tableau 12: Tableau synthèse des risques dans le secteur de la restauration et de l'hébergement ..... p. 24

Tableau 13: Tableau synthèse des risques par type d'emploi dans le secteur hébergement - restauration ..... p. 25

Tableau 14: Tableau synthèse des risques dans le secteur des affaires sociales ..... p. 27

Tableau 15: Tableau synthèse des risques associés aux occupations de caissières et vendeuses ..... p. 28

Tableau 16: Tableau synthèse des risques dans les entreprises de nettoyage à sec ..... p. 30

Tableau 17: Tableau synthèse des risques dans les buanderies. p. 31

Tableau 18: Tableau synthèse des risques dans les salons de coiffure ..... p. 32

1.0 INTRODUCTION:

1.1 Une problématique de la santé des femmes au travail ... pourquoi?

La santé au travail comme secteur de recherche et d'intervention est actuellement en pleine expansion, des préoccupations s'étant développées sur le sujet, et celles-ci ayant été en quelque sorte sanctionnées par l'entrée en vigueur de la Loi sur la santé et sécurité au travail (L.R.Q. c.S-2.1). L'élargissement de la notion de santé, le développement d'analyses associant les conditions de vie à des problèmes de santé ont donné un nouvel essor à la santé au travail, phénomène qui n'est d'ailleurs pas limité au Québec. Longtemps assimilée à l'hygiène industrielle, elle déborde maintenant cette approche.

Dans le cadre de cette Loi et du développement de la santé au travail au Québec, une question concerne particulièrement les femmes, soit celle du retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite. Cette mesure spécifique aux femmes a drainé depuis l'entrée en vigueur de la Loi une bonne partie des énergies qui leur ont été consacrées. Il faut préciser qu'ayant été mise en application rapidement, cette mesure a également servi d'expérimentation plus large pour la Loi. De toutes façons, il n'est pas nouveau que la maternité soit la question centrale par laquelle on s'intéresse aux femmes. Dans le cas de la santé au travail, cette situation frôle toutefois l'exclusivité.

L'application du retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite a fait ressortir le peu de connaissances développées sur la santé des femmes au travail et ceci, même en ce qui concerne la reproduction (Messing, 1982 A). Mais, ce qu'a aussi fait ressortir cette application, c'est l'implication de ce type de mesure et de la situation générale des femmes sur le marché du travail. Ainsi, des inquiétudes sont nées rapidement sur les effets d'une telle mesure sur l'embauche des femmes.

Les questions soulevées suite à l'application du retrait préventif débordent donc le champ traditionnel de la santé au travail et permettent de questionner l'infrastructure du monde du travail. Mesure conçue en premier lieu pour les travailleuses exposées à des risques chimiques et physiques, son application s'est d'abord concrétisée dans les milieux où les risques sont ergonomiques mais aussi où l'on retrouve les travailleuses les plus syndiquées et les mieux informées.

Les interrogations soulevées par le retrait préventif, les problèmes concrets de son application, les difficultés rencontrées par les intervenant-e-s auprès des travailleuses, nous ont permis de constater au cours des derniers mois que le besoin d'une approche intégrée de la santé des femmes au travail se faisait sentir. Pendant que les intervenant-e-s s'interrogent sur les effets à long terme du retrait préventif sur l'embauche des femmes, de nombreuses femmes et des militantes syndicales insistent sur la "double tâche" comme un problème majeur de santé alors que l'expertise sur le sujet est

pratiquement inexistante. Dans ces deux cas, comme dans bien d'autres, la nécessité d'une approche globale apparaît; cette approche devrait permettre de vérifier si des liens existent entre les différentes situations auxquelles sont confrontés (es) les intervenant-e-s et quels sont ces liens. Une approche globale n'est donc pas nécessaire uniquement pour faire avancer la réflexion théorique, mais aussi pour favoriser la cohérence dans les interventions auprès des femmes.

1.2 La santé des femmes au travail, en quoi est-elle spécifique?

Cette question est sans doute la première à laquelle il faut répondre à l'amorce d'une réflexion sur la santé des femmes au travail. Il existe très peu d'informations sur le sujet, si ce n'est sur la maternité. Les analyses développées depuis quelque temps sur la santé des femmes se sont peu attardées sur le sujet (1) et du côté de la santé au travail, peu d'attention spécifique n'est accordée à la question (2).

---

(1) Au lendemain de la publication de la politique d'ensemble Pour les québécoises: Egalité et Indépendance par le C.S.F., Mona-Josée Gagnon de la F.T.Q. avait dénoncé par un article dans les journaux le peu d'importance accordée à la santé au travail.

(2) Cette information peut être confirmée par l'étude des programmes de formation en santé, sécurité au travail.

Quelques publications récentes et quelques regroupements (notamment aux Etats-Unis) témoignent toutefois de l'émergence d'une analyse distincte de celle plus générale de la santé au travail.

Deux éléments peuvent expliquer l'absence d'expertise. Le premier est le concept même de "travail" qui évacue tout le travail domestique auquel se consacre à temps plein une bonne partie des femmes. Comme nous le verrons dans la partie 2.0, la notion de travail s'est graduellement réduite aux activités rémunérées et peu de chercheurs et chercheuses se sont préoccupés de la question des relations existantes entre le travail non rémunéré et la santé.

Le second élément est le type de problèmes auxquels les femmes sont confrontées sur le marché du travail proprement dit. Comme l'expertise en santé au travail s'est beaucoup articulée autour des risques professionnels, les travailleurs ont d'abord fait l'objet des préoccupations. Ils sont effectivement non seulement plus nombreux sur le marché du travail, mais beaucoup plus exposés à des risques d'accidents (mortels bien souvent) que ne le sont les femmes. Les milieux à risques dramatiques, c'est-à-dire mortels ou provoquant des incapacités permanentes sont des milieux où travaillent surtout des hommes (1)

---

(1) Les secteurs prioritaires choisis par la C.S.S.T. pour l'application de la Loi sur la santé et la sécurité au travail, l'ont été à partir de ces critères. C'est pourquoi il s'agit de secteurs où l'on retrouve peu de femmes.

Les femmes sont, de leur côté, concentrées d'abord à la maison, puis dans certains emplois spécifiques dont la grande majorité sont dans le secteur tertiaire.

A priori ce secteur présente moins de risques que les autres. Le travail dans les bureaux, les magasins, les écoles et les hôpitaux paraît rassurant. Pourtant, des similitudes avec le travail industriel apparaissent de plus en plus avec l'introduction de changements technologiques (Bélanger, Bellemare, 1982). Malgré ce phénomène, les conditions dans lesquelles sont placés les travailleuses et travailleurs du tertiaire ne sont pas considérées de façon générale comme présentant des risques importants. Ces derniers seraient plus au niveau du développement de problèmes à long terme que d'accidents. Jeanne M. Stellman, qui étudie depuis plusieurs années la question de la santé des femmes au travail, explique que la situation tient à la nature même des maladies industrielles. Ces dernières, à l'inverse d'une mort subite ou d'un accident spectaculaire, se développent lentement et de façon imperceptible. Elle donne comme exemple l'hypertension ou le cancer (Stellman, 1981, p. 251). Pour ces raisons les informations sur le sujet ne sont pas nombreuses. Bien sûr, certaines femmes travaillent de façon rémunérée dans les mêmes milieux que les hommes. On assume généralement qu'elles sont, dans ces milieux, exposées aux mêmes risques. Parfois elles le sont, mais souvent, elles sont concentrées dans certains postes de travail, et les hommes dans d'autres. Les risques encourus ne sont donc pas nécessairement les mêmes.

Sur quoi repose la spécificité de la santé des femmes est donc une question à laquelle il est difficile de répondre si on utilise les outils traditionnels de la santé au travail. Sauf pour ce qui est de la maternité, les conditions des femmes en cette matière sont à explorer.

1.3 Le champ de la santé au travail, quelques notes épistémologiques:

L'approche globale de la santé au travail des femmes que nous souhaitons développer a des implications qui la distingue au départ de l'approche développée de façon prioritaire en santé au travail. Cette dernière a les caractéristiques suivantes:

1. découpage: le travailleur (la travailleuse) pris (e) sous l'angle du travail rémunéré seulement;

2. accent mis sur l'adaptation de l'individu au milieu et sur le développement de mécanismes de protection pour faire face à un milieu agresseur;

3. priorité des études quantitatives dans le but de mesurer des phénomènes et des risques (notamment par l'épidémiologie).

L'analyse de la santé des femmes au travail peut constituer un volet de ce type d'approche en santé au travail. Exposées dans leurs emplois à des risques de maladies et d'accidents, les femmes travailleuses ont aussi besoin de la mesure de ces risques et du développement de moyens pour y faire face.

Par contre, ce qui force à élargir la préoccupation et l'analyse, c'est la situation même des femmes. Comme nous le verrons plus loin, le travail domestique, le modèle de la présence des femmes sur le marché, leur concentration dans certains emplois, obligent lorsque l'on se penche sur la santé des femmes au travail, à intégrer d'autres considérations que des considérations d'ordre strictement sanitaire.

Le premier écueil pour l'approche traditionnelle vient de la grossesse en milieu de travail. Il s'agit d'un écueil parce que la grossesse en milieu de travail introduit dans la sphère "publique-travail" une situation qui relève de la sphère "privée-non travail". La complexité de certains cas soumis à l'étude suite à une demande de retrait préventif souligne bien la difficile limite entre les deux (ex.: les pertes sanguines de la femme enceinte sont-elles attribuables à ses conditions d'emploi ou à "l'état" de la travailleuse enceinte).

Il existe deux options pour le développement d'une approche. La première permet d'éviter d'étudier globalement la question. Il s'agit

de limiter l'étude de la santé des femmes au travail à cette situation de grossesse. L'association femme-grossesse est encore dominante dans la plupart des milieux de santé au travail. Ceci permet de faire dans ce champ, un cas marginal: celui des femmes qui devient celui de la grossesse en milieu de travail. Ce faisant, les autres conditions sont mises de côté et la situation des femmes sur le marché du travail est assimilée à celle des hommes.

C'est ainsi qu'au Québec, dans les milieux de santé au travail lorsque l'on parle des femmes, c'est habituellement en référence au retrait préventif de la travailleuse enceinte. S'en tenir à cette approche équivaut à évacuer la réalité des femmes sur le marché du travail, ainsi que la possibilité d'établir des liens entre les conditions générales de vie et la situation au travail.

La deuxième option est essentiellement différente. La question de la grossesse en milieu de travail peut être posée de façon à démontrer que la santé, comme la personne, ne peut être découpée en fragments. Mais ceci est valable en autant que le droit des femmes au travail est reconnu et qu'elles sont considérées comme étant à leur place sur le marché du travail, au même titre que les hommes. Car si tel est le cas, le marché doit être organisé de façon à permettre la grossesse en milieu de travail. Ce faisant on ouvre sur une perspective plus large. Les revendications des femmes autour de la question de la maternité témoignent bien de l'aspect fondamental de la remise en question inhérente à celle-ci.

L'étude de la santé des femmes au travail peut donc aussi s'articuler en fonction d'une perspective qui intègre le travail des femmes, l'articulation du travail domestique et du travail rémunéré, l'infrastructure du marché, la situation des femmes, leur place sur le marché et finalement les conditions de travail. C'est un ensemble complexe mais cette complexité est réelle et par l'investigation de ses différents éléments, les conditions de travail des femmes et les risques auxquels elles sont exposées peuvent être analysés et compris.

Il s'agit donc d'un défi pour le champ de recherche et d'intervention qu'est la santé au travail. Défi parce que cette étude implique que l'on tienne compte non seulement des conditions immédiates dans lesquelles la travailleuse est placée mais aussi de conditions plus larges. La grossesse en milieu de travail et l'ensemble de la "double tâche" sont les éléments clés pouvant faire déborder l'analyse du cadre des relations immédiates entre des conditions spécifiques de travail et la santé.

De plus en plus de chercheuses et chercheurs tentent d'élargir l'approche en santé au travail, notamment par l'analyse des risques qualifiés de psychosociaux rejoignant ainsi la remise en question du modèle médical des facteurs de risques (Maschewsky, 1982). Des études incluent maintenant des aspects de l'organisation du travail comme la forme de rémunération, le climat organisationnel et intègrent aussi parfois des éléments relatifs aux conditions de vie des travailleuses et travailleurs. Le développement de la recherche sur la santé au travail des femmes est potentiellement une voie intéressante pour le

développement de ce type d'approche, ne serait-ce que par l'éclatement de la notion de travail.

Mais elle peut aussi opposer un contre courant à l'orientation que prend une partie de la recherche en santé au travail ainsi qu'à certaines pratiques qui en découlent. Selon une option de productivité et de rentabilité à tout prix, un type de recherche vise à permettre le tri génétique des travailleuses et travailleurs en fonction de leurs vulnérabilités aux divers risques présents dans les milieux de travail (Bonnot, 1982). Ceci permet d'éliminer de certains emplois les personnes qui sont le plus vulnérables aux risques inhérents à ces emplois. Le développement d'une expertise sur la santé des femmes au travail qui questionne l'organisation du travail et qui met l'accent sur l'ensemble de la personne permet de contester les fondements de la recherche sur le tri génétique et fait ressortir les choix idéologiques inhérents à ce type d'orientation. L'approche est essentiellement différente puisque les préoccupations soulevées dans une démarche sur la santé des femmes au travail vise plus une adaptation du milieu du travail aux individus que l'inverse.

2.0 LE TRAVAIL DES FEMMES:

Aborder le travail des femmes implique au point de départ une remise en question de la notion même du travail dans notre société [1].

---

(1) Voir à ce sujet l'article de Louise Vandelac: "Et si le travail tombait enceinte", dans, Sociologie et Sociétés, octobre 1981, pp. 67-81.

Cette notion a en effet été réduite aux activités donnant lieu à des transactions marchandes. Ce faisant, ne sont plus considérées comme travail l'ensemble des activités liées à la reproduction et à l'entretien de la main-d'oeuvre. Or cette partie du travail est le lot des femmes.

La division du travail entre les sexes n'est pas nouvelle. Ce n'est pas le lieu ici d'en analyser les origines. Ce qui doit toutefois être souligné est que la division production/reproduction met en opposition les activités liées à la reproduction et à l'entretien de la main-d'oeuvre, travail des femmes, aux activités dites productives de biens et services, responsabilité des hommes. Les premières se voient confinées à la sphère privée, n'ont pas de valeur marchande; il s'agit d'un travail invisible. Les secondes sont réalisées dans la sphère marchande et sont considérées comme les seules activités productives.

La distinction n'a pas toujours été ainsi tranchée puisque la reproduction au sens large n'était autrefois pas aussi dissociée de l'ensemble des activités de production dans la mesure où la famille - lieu de la reproduction - était elle-même une unité de production. La rupture entre la production et la reproduction s'est donc accentuée au fur et à mesure que les biens et services produits par la famille ont été récupérés par la sphère marchande. La production des femmes s'est alors partiellement transformée puisqu'une partie de celle-ci est

devenue de la consommation (aller chercher les biens et services nécessaires plutôt que les produire soi-même).

Martin Meissner (1975) résume ainsi la situation: "La production publique s'est concentrée sur les biens matériels et les services impersonnels, dans les organisations qui prennent les êtres humains comme ressources et qui n'ont pas pour fins immédiates la satisfaction des besoins et les buts des individus qu'elles utilisent ainsi. La production privée s'est spécialisée dans les services aux personnes et les biens de consommation immédiate au sein d'unités domestiques généralement des familles". (p. 331).

La division production/reproduction cristallise la division du travail selon les sexes. D'un côté, la production, la valeur marchande et les hommes; de l'autre la reproduction, l'absence de valeur marchande, les femmes. Cette situation est généralisée dans les sociétés industrielles. Les études portant sur les sociétés pré-industrielles et les sociétés contemporaines non-industrialisées démontrent que la transformation des conditions de vie matérielles conduit à une augmentation des différences entre le travail des hommes et celui des femmes (Oakley, 1981).

2.1 Le travail non rémunéré:

Le travail "domestique", soit le travail non rémunéré socialement dévolu aux femmes, accompli dans la sphère privée, comporte une foule de tâches et d'activités qui font appel à des expertises et habilités diverses.

Ces activités s'articulent autour de l'entretien de la "famille" et du milieu domestique.

Famille:

- Reproduction biologique;
- Soins physiques aux enfants
  - soins courants - soins de santé
- Education des enfants
  - apprentissage
  - soins affectifs
  - activités d'insertion sociale;
- Services au conjoint.

Milieu domestique:

- Préparation des repas;
- Entretien ménager - réparations;
- Entretien des vêtements;
- Comptabilité;
- Consommation de la famille (courses).

L'ensemble de ces activités n'est pas considéré comme ayant une valeur marchande. Certaines d'entre elles ont une valeur dans la mesure où elles sont exécutées en fonction d'une entente autre qu'une

entente familiale. Ainsi le soin aux enfants, leur éducation, la préparation des repas, l'entretien ménager peuvent être considérés comme ayant une valeur marchande lorsqu'ils sont dispensés comme des services. Le service domestique a d'ailleurs été longtemps un emploi important pour les femmes canalisant la moitié des travailleuses rémunérées en 1981 (Lepage, Gauthier, 1981).

Les conditions de travail des ménagères sont mal connues. Par exemple, le nombre d'heures qu'elles consacrent à leur travail dépasse dans la majorité des cas le nombre d'heures maximal fixé à 44 hrs/sem. par la Loi des normes minimales de travail au Québec (1).

D'après Monique Proulx dans son étude intitulée "Cinq millions de femmes" (1978), le nombre d'heures travaillées en moyenne par les ménagères canadiennes serait de 50 hrs/semaine (2).

---

(1) Au-delà de 44 hrs/semaine, l'employeur est tenu de payer les heures supplémentaires à taux et demi.

(2) Une critique détaillée des différentes évaluations du temps de travail des ménagères a été réalisée au Conseil du statut de la femme dans le cadre d'une recherche sur le travail ménager devant être publiée sous peu.

Andrée Michel (1978) a quant à elle, évalué à 46 heures en moyenne le nombre d'heures de travail d'une femme avec deux enfants en France. L'évaluation de Ann Chadeau et Annie Fouquet (1981) traçait le profil suivant:

Nombre moyen d'heures de travail consacré au travail domestique selon le nombre d'enfants:

Nombre heures/semaine	Nombre d'enfants
36	Aucun
50	Un enfant de 2 à 16 ans.
59	Un enfant en bas âge.
73	Trois enfants et plus.

L'américaine Joan Vanek écrivait en 1974 que le nombre d'heures de travail domestique avait suivi l'évolution suivante:

1926-27	:	51 hrs/semaine
1929	:	53 Hrs/semaine
1953	:	53 hrs/semaine
1955-56	:	55 hrs/semaine

Anne Oakley (1974) confirme cette augmentation du nombre d'heures entre 1929-1971. Ces évaluations rejoignent celle qui avait été effectuée par Kathryn Walker en 67-68 dans la ville de Syracuse où les heures de travail des ménagères à temps plein se situaient à 8 hrs/jour (Walker, 1969).

Contrairement à l'opinion de plusieurs, le nombre d'heures n'a pas diminué malgré l'apparition de multiples appareils ménagers qui théoriquement devaient faciliter les tâches parce que, parallèlement au développement de ces appareils, les critères pour le travail sont devenus plus sévères. On connaît l'évolution des normes d'hygiène. Que ce soit le milieu domestique, les vêtements, les soins au corps, dans tous ces cas les exigences d'entretien sont nettement plus importantes qu'elles ne l'étaient autrefois, ce qui en augmente l'aspect répétitif et conséquemment la monotonie (CSF, 1982).

Une des responsabilités pour laquelle les critères se sont raffinés beaucoup est l'éducation des enfants. Les différentes écoles en psychologie des enfants ont exercé au cours des dernières décennies des pressions importantes sur les mères leur dictant divers comportements, diverses attitudes et divers soins à donner aux enfants (Ehrenreich, English, 1982). Les femmes se retrouvent grandes responsables de l'équilibre affectif des enfants (et aussi des époux et de la famille) et cette responsabilité fait partie de leurs <u>fonctions</u>. La diminution du nombre d'enfants est, sur le plan des exigences, compensée par "l'expansion de leurs besoins individuels", ceux-ci requérant de plus en plus de temps et d'énergie (Sokoloff, 1980).

Il faut souligner également que les biens qui autrefois étaient produits et qui aujourd'hui sont consommés continuent de représenter une charge de travail. Les multiples achats nécessaires pour la famille

requièrent des heures de travail non seulement au moment des achats comme tels mais aussi de leur planification. Cet aspect du travail domestique qui se traduit par la consommation permet de saisir l'évolution du travail ménager mais aussi sa complexité.

Toutefois l'aspect le plus complexe de ce travail est sans contredit son côté affectif. L'auréole morale dont on entoure les rôles de "mères" et même d'épouses, permet de situer l'analyse du travail des femmes à un niveau autre qu'économique. Comme le souligne Natalie Sokoloff, même si on reconnaît de plus en plus l'existence d'un travail caché dans l'entretien de la famille et du foyer, la fonction affective des femmes continue d'être perçue comme passive et émotive donc comme n'étant pas valable sur les plans politiques et économiques (Sokoloff, 1980). La quantification des heures consacrées aux soins affectifs à la famille et surtout l'attribution à ces soins d'une valeur marchande peut être une approche efficace pour forcer la reconnaissance de l'aspect productif de cette fonction mais constitue aussi une concession à une approche productiviste dont a déjà critiqué le réductionnisme. Sans chercher à apposer une valeur à cette partie du travail des femmes, on peut en souligner l'importance en insistant sur la charge mentale qu'implique une telle responsabilité.

Cette charge vient notamment du fait que ces responsabilités exigent un engagement de la personne et de sa vie affective dans l'accomplissement de son travail. Cette assimilation est d'autant plus exigeante

lorsqu'il s'agit des activités principales. Ainsi, on attend de la "mère de famille à temps plein" une implication personnelle affective continue impensable dans un métier ou une profession. On tente pourtant d'exiger les expressions de certaines de ces qualités "maternelles" dans les métiers et professions qui sont des extensions du rôle "féminin" comme partie intégrante de ces métiers ou professions. Cette approche assimile des comportements à la nature des femmes, occultant le fait qu'il s'agit de contraintes.

L'existence de telles attentes sur le marché du travail (par exemple l'écoute des infirmières) soulève un questionnement sur l'importance du maternage dans notre société. Fonction invisible dans la sphère privée, son extension dans la sphère publique témoigne bien qu'il s'agit d'une fonction sociale nécessaire visant à combler des besoins réels. En période de crise économique cette fonction de maternage dans la sphère privée est renforcée du fait de la diminution des services dans la sphère marchande. Ainsi, que ce soit dans les services aux personnes âgées, aux malades, ou dans l'éducation, les femmes jouent le rôle de tampon, les pouvoirs publics dirigeant vers la sphère privée les services qu'ils ne veulent plus financer dans la sphère publique. Comme l'écrit Nathalie Sokoloff, c'est par ce biais notamment que l'on constate le lien caché que les femmes entretiennent entre la vie privée et la vie publique (Sokoloff, 1980, p. 223).

Le travail non rémunéré des femmes, c'est donc cet ensemble de fonctions exécutées dans la sphère privée mais aussi leur extension dans

dans la sphère publique. La reproduction et l'entretien de la main-d'oeuvre sont essentiels dans une économie et leurs conditions d'exercice ne peuvent dissimuler ce caractère.

Des multiples évaluations avancées, une nous paraît particulièrement éloquente. Elle nous vient de Ann Chadeau et Annie Fouquet (1981), qui ont estimé qu'en France pour 41 milliards d'heures de travail dit "productif", on pouvait compter 48 milliards d'heures de travail dit "non-productif". Le travail partagé entre les sexes donnait ceci: 50 milliards d'heures accomplies par les femmes (domestique et salarié) et 39 milliards par les hommes.

2.2 L'emploi:

Les femmes représentent aujourd'hui au Québec une part importante de la main-d'oeuvre: 39,5%. Leur taux d'activité [1] se situait à 45,9% en 1982 (Statistique Canada, 1983). Cette participation des femmes a grandement évoluée depuis le début du siècle puisqu'elle se situait alors autour de 15% (Barry, 1977). Cette évaluation serait toutefois en partie remise en cause, les femmes qui effectuaient à l'époque un travail rémunéré n'ayant pas toutes été comptabilisées (C.S.F., 1982).

---

(1) Ce terme "taux d'activité" qui réfère à la population "active" désigne la partie de la population qui se retrouve sur le marché de l'emploi. Ceci provoque une association entre l'activité et l'emploi.

Le taux d'activité des femmes, d'après les statistiques disponibles, a augmenté. Cette augmentation ne s'est pas produite au même rythme pour les différents groupes d'âge. Ainsi, dans le cas des femmes âgées de 45 à 54 ans, on a pu observer une augmentation marquée de la main-d'oeuvre de 1941 à 1971, soit près de 20% (Barry, 1977).

Le changement le plus profond vient de la participation des femmes mariées sur le marché du travail. On remarque que les travailleuses quittent le marché au moment où elles ont des enfants plutôt qu'après leur mariage et qu'elles reviennent une fois les enfants autonomes. Entre 1940 et 1970 les femmes auraient progressivement abandonné le modèle de séjour court sur le marché pour adopter un modèle en deux phases (Barry, 1977), et de plus en plus une présence continue (C.S.F., 1983).

Les femmes mariées sont passées de 7,6% de la main-d'oeuvre féminine en 1941 à 48,4% en 1971 (Barry 1977). Le phénomène a été particulièrement important chez les ouvrières où la participation des femmes mariées est passée de 9,5% en 1941 à 38,1% en 1961 (Barry, 1977). Et, de 1975 à 1982 au Canada, la proportion de femmes avec enfant qui travaillent ou cherchent un emploi est passée de 41% à 54% (Statistique Canada, 1982). C'est donc dire qu'une femme sur deux, présente sur le marché du travail, a une charge familiale. Ces données sont significatives pour décrire le marché du travail. La présence massive des femmes sur ce marché fait entrer dans celui-ci des préoccupations qui relèvent habituellement de la sphère privée. En effet, dans les milieux exclusivement masculins, les préoccupations relatives à l'entretien

domestique et à la famille sont généralement absentes, ce qui n'est plus le cas lorsqu'on y introduit des femmes.

La participation actuelle des femmes au marché du travail ne doit toutefois pas permettre d'occulter le travail antérieur des femmes, mais devrait plutôt susciter des questions sur son évolution et sur la transformation du travail autrefois accompli au sein de la famille et maintenant exécuté dans le secteur marchand.

2.2.1. La répartition des femmes sur le marché de l'emploi:

L'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail ne signifie pas que leur présence a augmenté partout de façon égale. Malgré une participation de plus en plus importante, les femmes demeurent concentrées dans certains secteurs d'activités et dans certains emplois. Les justifications données pour cette concentration sont d'ordres divers incluant des rationalisations biologiques (Messing, 1982B). Même s'il ne s'agit pas d'un phénomène récent la constitution des ghettos d'emplois n'est pas un phénomène périmé comme le démontre l'analyse réalisée par le collectif Clio de l'emploi des infirmières (Clio, 1983). Ainsi, en novembre 1982, on retrouve au Québec 2% des travailleuses dans le secteur primaire, 16% dans le secteur secondaire et le reste, soit 82% dans le secteur tertiaire. La branche d'activité où l'on retrouve le plus grand nombre de femmes est celle des services, soit 47,5% des travailleuses (Statistique Canada, 1983).

Les chiffres considérés sous l'angle des professions témoignent bien de cette concentration. En 1982, le tiers des femmes (34,7%) faisait du travail administratif et 26,8% se retrouvaient dans la catégorie "direction et professions libérales", catégorie qui inclut les employées des fonctions publiques.

Les emplois occupés par les femmes constituent des prolongements du travail identifié comme travail féminin (Sokoloff, 1980), soit du maternage dans son sens large. Travailleuses des services sociaux et de santé, enseignantes, secrétaires, serveuses, ces professions correspondent sur le marché à des fonctions exécutées dans la sphère privée. D'après Anne Oakley (1981), en plus d'avoir comme caractéristique de promouvoir le bien-être des autres, le travail des femmes a comme caractéristique d'exiger peu d'entraînement, peu d'initiative intellectuelle et consiste souvent de tâches qui peuvent être interrompues et qui ont une durée limitée.

Il faut noter aussi que dans le secteur secondaire, les travailleuses sont concentrées dans certaines industries. Ainsi, on les retrouve dans des industries où le travail est plus important que le capital, les salaires représentant la part la plus importante des coûts (Morton, 1980). Les femmes se retrouvent en effet dans les industries à faible productivité où les salaires sont les moins élevés. Les facteurs bas salaires, faible productivité et emploi féminin important, semblent coincider (Armstrong et Armstrong, 1978).

Dans ce secteur en 1980, près du tiers de travailleuses (30%) étaient dans l'industrie de l'habillement et de la bonneterie, 7,7% dans les aliments et boissons, 6,6% dans le textile, 6,0% dans l'imprimerie, même proportion dans les produits électriques et les produits chimiques. Donc, 60% des femmes étaient concentrées dans six industries.

Tableau 1: Population en emploi selon les activités du secteur secondaire, Québec, 1980

Secteur d'activité économique*	% Femmes	% Hommes
Bonneterie **	100,0	--
Industrie de l'habillement	76,7	23,3
Industrie du cuir	58,3	41,7
Industries manufacturières diverses	41,2	68,8
Industrie chimique	33,3	66,7
Industrie du textile	32,4	67,6
Imprimerie et édition	31,4	68,6
Fabrication de produits électriques	29,7	70,3
Industrie des aliments et boissons	20,0	80,0
Industrie du meuble	17,4	82,6
Fabrication de produits en métal	15,8	84,2
Industrie du papier	12,0	88,0
Fabrication d'équipements de transports	10,0	90,0
Entrepreneurs généraux	8,9	91,1
Entrepreneurs spécialisés	8,6	91,4
Industrie du caoutchouc et plastique	--	100,0
Industrie du bois	--	100,0
Première transformation des métaux	--	100,0
Fabrication de machines	--	100,0
Fabrication de produits minéraux non métalliques	--	100,0
Fabrication de produits du pétrole et du charbon	--	100,0
Taux moyen	(25,0)	(75,0)

* Certains secteurs ne sont pas inclus, le nombre de travailleurs (euses) y étant inférieur à 4 000.

** On retrouve des hommes dans la bonneterie mais leur nombre est inférieur à 4 000.

Source: MESSIER, Suzanne, Chiffres en mains, tableau 1102, page 45

En plus d'être limitées à certaines industries, nous savons que les femmes sont limitées à certains emplois à l'intérieur de celles-ci. Les statistiques disponibles sur les occupations datent de 1971 puisque ces données ne sont recueillies que lors de recencement. La situation n'a toutefois guère évolué depuis.

Tableau 2: Nombre et répartition des travailleuses selon la profession dans certaines activités du secteur secondaire, Québec, 1971)

	N	%
Textile - (Nombre des professions du textile = 11)		
Inspecteurs*, essayeurs, trieurs et échantillonneurs	1 075	16,2
Manoeuvres et travailleurs assimilés	1 015	15,3
Ouvriers du textile N.C.A.	1 055	15,9
TOTAL:	6 640	100,0
Fabrication, montage et réparation (articles en tissu en fourrure et en cuir) - (Nombre de professions = 11)		
Tailleurs et couturiers	11 765	22,7
Piqueurs à la machine (tissus et matériaux connexes)	27 190	52,6
Travailleurs, N.C.A. (fabrication, montage et réparation d'articles en tissu, en fourrure et en cuir)	4 645	9,0
TOTAL:	51 730	100,0
Alimentation, boissons et secteurs connexes - (Nombre de professions = 12)		
Boulangers, patissiers, confiseries et autres cuiseurs assimilés	1 465	26,9
Abatteurs, dépeceurs, conserveurs, fumeurs et conditionneurs de viande	1 015	18,6
Manoeuvres et travailleurs assimilés (alimentation boissons et secteurs connexes)	965	18,0
TOTAL:	5 455	100,0

Source: Statistique Canada, Catalogue 94,717 vol. III, partie 2 (Bulletin 3.2-3), Septembre 1974, pp. 2-2 à 2-20.

*N.B. - Les professions étaient identifiées au masculin pour le recencement (Catalogue 94-727, vol. III, partie 2 (Bulletin 3.2-13).

Les professions dans lesquelles sont concentrées les travailleuses du secteur secondaire sont aussi dans certains cas du travail passé de la sphère privée à la sphère marchande (ex.: couturières) et généralement des professions qui demandent peu de qualifications.

Martin Meissner (1975) rappelle un fait significatif à cet égard même s'il n'est pas actuel. En 1919 les usines Renault avaient dressé une liste des métiers pratiques chez eux. Plusieurs métiers étaient ainsi énumérés, puis suivait à la fin de la liste, "les femmes". C'était donc à partir de leur genre et non pas d'un métier que les femmes étaient identifiées.

La ségrégation professionnelle en fonction des sexes est assortie de conditions particulières. Comme les femmes se retrouvent le plus souvent dans des emplois peu valorisés et/ou peu qualifiés, et que, dans le secteur secondaire, elles sont concentrées dans des industries à productivité limitée, leurs conditions de travail sont pour plusieurs d'entre elles des conditions minimales. Une littérature abondante existe sur le sujet; aussi nous ne faisons ici que relever certaines caractéristiques de ces conditions:

1. Les femmes constituent la majorité des personnes dont la seule protection est la Loi des Normes minimales de travail (Lepage, Gauthier, 1981).

2. Les femmes ont un taux de syndicalisation inférieur à celui de leurs collègues masculins, soit 28,7% contre 34% en 1976 (Messier, 1982).

3. Leur salaire est de façon générale nettement inférieur à celui des hommes. Ainsi, selon Lepage et Gauthier (1981), les hommes

des entreprises syndiquées gagnent 12,3% de plus que les femmes dans la même situation alors que ceux qui travaillent dans des entreprises non syndiquées, ont un salaire de 23% plus élevé que les non-syndiqués.

4. Elles constituent la majeure partie de la main-d'oeuvre à temps partiel.

Ces éléments tracent quelques grandes lignes générales. Les conditions physiques et normatives dans lesquelles une grande partie des travailleuses se retrouvent se calquent sur ces lignes. Peu de sécurité d'emploi, peu d'avantages et une situation généralement précaire. Elles sont également touchées de façon importante par le chômage. En 1982, le taux de chômage des travailleuses québécoises s'élevait à 14,0% (Statistique Canada, 1983).

Un groupe de travailleuses ressort comme le groupe de femmes dont le statut sur le marché du travail est le plus défavorable, soit celui des travailleuses immigrantes. Leur situation conjugue à la fois la position des femmes sur le marché et celle des immigrants; or, dans les deux cas, il s'agit de positions au bas de l'échelle (Lepage, Gauthier, 1981). Alors qu'elles se retrouvent souvent concentrées dans des emplois où les protections sont minimales, fréquemment elles ne connaissent même pas leurs droits.

Au-delà de ces conditions qui jusqu'à un certain point constituent la limite des conditions difficiles que l'on peut rencontrer sur notre marché du travail, un des problèmes avec lequel doivent composer avec acuité plusieurs d'entre elles est le dilemme travail domestique/travail rémunéré (1). Les conflits qui peuvent se vivre à ce niveau sont divers selon la culture d'origine. Il est clair que pour les femmes de certaines communautés culturelles, le travail rémunéré s'impose pour des raisons d'ordre économique mais les place dans une situation conflictuelle avec leurs valeurs culturelles; il s'agit d'une dimension de la situation des travailleuses immigrantes qui, dans certains cas, est la difficulté majeure qu'elles rencontrent.

Des représentantes de communautés culturelles nous ont souligné que l'une des difficultés premières rencontrées par les travailleuses immigrantes est leur isolement. Il va sans dire que compte tenu des conditions de travail décrites précédemment, les communications sont difficiles dans le milieu de travail et la charge de travail global ne favorise pas des échanges dans le milieu de vie.

---

(1) Nous avons eu l'occasion en 1982, lors d'une rencontre tenue dans les locaux du C.S.F. à Montréal, de discuter avec des représentantes de communautés culturelles sur le thème de la santé au travail des femmes.

2.2.2: Le temps partiel:

Le travail à temps partiel comme d'autres formes de travail instable (intérimaire, suppléance, etc...) connaît un développement important depuis quelques années. Ainsi, parallèlement à l'augmentation du taux d'activité des femmes, on a vu augmenter la proportion de travailleuses à temps partiel au Québec. En 1982, on comptait au Québec 214 000 travailleuses à temps partiel sur une population de 1 001 000, soit un taux de 21,8% alors qu'en 1975, on en comptait 115 000 sur 843 000 pour un taux de 13,6%. C'est donc dire qu'alors que le nombre de travailleuses augmentait de 18,7%, celui des travailleuses à temps partiel augmentait de 86,1%. Cette donnée est importante dans la mesure où cette forme de travail donne un statut particulier à cause des limites de la protection qui l'accompagne. Ce type de travail convient souvent à des femmes qui ont des responsabilités familiales - nous reviendrons ultérieurement sur cette question - mais s'accompagne de conditions moins avantageuses que celles qui encadrent le travail à temps plein, que ce soit au niveau du revenu ou de la stabilité d'emploi.

Le portrait des personnes qui travaillent à temps partiel est en ce sens significatif.

Tableau 3: Répartition des travailleurs et travailleuses selon le sexe, l'âge, et le statut temps plein ou partiel, Québec, 1982.

GROUPES D'AGE	Sexe			
	Hommes		Femmes	
	T-Plein	T-Partiel	T-Plein	T-Partiel
15 - 24 ans	77,2	22,8	73,2	26,8
25 - 44 ans	98,1	1,9	81,7	18,3
45 - 54 ans	98,5	1,5	78,2	21,8
55 - 64 ans	97,6	2,4	80,6	19,4
65 ans et plus	76,0	24,0	61,5	38,5
TAUX MOYEN:	93,9	6,1	78,6	21,4

Source: Statistique Canada, La population active, décembre 1982, catalogue 71-001 mensuel, janvier 1983, tableau 85.

Les femmes travaillent plus fréquemment à temps partiel que les hommes et ce, quelque soit le groupe d'âge (une femme sur cinq en moyenne). Le travail à temps partiel dans le cas des hommes ressort comme une condition de jeunes travailleurs et de travailleurs plus âgés, ce qui n'est pas le cas des femmes qui, malgré une proportion plus importante aux âges extrêmes, sont toujours bien représentées dans la population des travailleurs à temps partiel.

L'état matrimonial permet de faire une hypothèse entre les responsabilités familiales et le temps partiel.

Tableau 4: Répartition des travailleuses et travailleurs selon le sexe, l'état matrimonial, le temps plein ou partiel, Québec, 1982.

ETAT MATRIMONIAL	Sexe			
	Hommes		Femmes	
	T-Plein	T-Partiel	T-Plein	T-Partiel
Mariées	97,9	2,1	77,7	22,3
Célibataires	80,8	19,2	77,8	23,2
Autres	96,2	--	87,6	12,4

Source: Statistique Canada, La population active, décembre 1982, janvier 1983, tableau 85, Catalogue 71-001.

Ainsi, les hommes mariés sont très majoritairement à temps plein, ce qui permet de poser l'hypothèse qu'ils se consacrent au travail rémunéré alors que chez les femmes mariées, une partie de celles qui sont à temps partiel assument sans doute le travail domestique. C'est chez les femmes que la catégorie "autres" que se retrouve la proportion la plus élevée de travailleuses à temps plein, probablement parce que dans cette catégorie se situent de nombreuses femmes soutien de famille.

Les raisons formulées par les travailleuses et travailleurs à temps partiel confirment ce type d'explication. Ces informations résultent d'une enquête et ne sont qu'indicatives mais elles permettent de mieux saisir la réalité du temps partiel.

Tableau 5: Répartition des travailleuses et des travailleurs à temps partiel selon la raison donnée pour l'emploi à temps partiel, 1982, Québec.

SEXE	Raison invoquée				
	Obligation personnelle ou familiale	Etudes	N'a pu trouver d'emploi à temps plein	Ne voulait pas de travail à temps plein	Autres
Hommes	--	42,6	40,4	11,7	6,4
Femmes	15,0	15,0	33,2	33,6	2,8

Source: Statistique Canada, La population active 1979-1982, Catalogue 71-001, mensuel janvier 1983, tableau 88.

Non seulement les femmes disent avoir eu recours à du temps partiel à cause d'obligation personnelle ou familiale mais une proportion importante dit ne pas avoir voulu travailler à temps plein. Cette dernière assertion que les données de Statistique Canada nous présente comme ayant été la réponse de 38% des femmes de 25-54 ans travaillant à temps partiel (Statistique Canada, 1983) nous apparaît comme pouvant s'expliquer en partie par les responsabilités familiales.

Le temps partiel est une option de nombreuses femmes ayant de telles responsabilités. Le travail domestique peut donc être considéré comme un facteur déterminant pour une proportion importante des femmes; et il en va aussi de leur statut comme salariées.

2.2.3: Le travail à domicile:

Une forme de travail actuellement en recrudescence et qui constitue en quelque sorte la situation exacerbée à la fois au niveau des conditions de travail et du cumul travail domestique/travail rémunéré est celui qui est effectué à domicile. Ce dernier est en nette augmentation à l'heure actuelle et la conjoncture économique en favorise l'expansion. Certains traits caractérisent le travail à domicile (1).

1. La main-d'oeuvre effectuant du travail à domicile est très majoritairement féminine et le travail se fait souvent de façon non déclarée, c'est-à-dire "au noir".

2. Le travail à domicile se pratique de façon importante dans le vêtement. Toutefois, d'autres tâches peuvent être confiées aux travailleuses - emballage, pliage, etc... - et depuis quelque temps, travail de bureau, dont travail sur écrans cathodiques (Lipsig-Mummé, 1982; Pellerin, 1982).

---

(1) Une revue de littérature sur le travail à domicile a été réalisée par Andrée Veilleux, au Service de la santé au travail du M.A.S., en 1982. Les informations livrées ici sont en majorité tirées de cette revue.

3. Selon Carla Lipsig-Mummé (1982), les entreprises qui font exécuter du travail à domicile répondent aux critères suivants:

   a) importance des coûts de main-d'oeuvre dans les coûts de production;

   b) facilité du transport des matériaux impliqués;

   c) indépendance du travail exécuté par rapport aux autres opérations nécessaires à la production.

4. Les travailleuses à domicile proviennent de classes défavorisées et sont souvent des immigrantes (Lipsig-Mummé, 1981; Climenko Johnson, 1981). Pour des raisons d'accès au marché du travail ou de disponibilité ces femmes y trouvent une organisation pour s'assurer un revenu (Leboeuf, 1981; Archambault, 1981). Les avantages que les femmes peuvent trouver dans le travail à domicile sont souvent liés à la double tâche. Combiner à la fois le travail rémunéré et une présence au foyer est alors perçu comme une façon de résoudre le dilemme. L'absence de ressources adéquates pour les soins aux enfants serait déterminante dans la décision d'effectuer du travail à domicile, selon Laura C. Johnson et Robert E. Johnson, (1982).

5. Les conditions d'exécution de ce travail sont des conditions difficiles. Dans le cas notamment du vêtement, à des périodes de travail chargées succèdent des périodes creuses; la

> rémunération est peu élevée et basée sur le rendement; la travailleuse doit fournir le local et souvent les instruments de travail (Johnson et Johnson, 1982). Une condition nous paraît devoir être particulièrement soulignée et c'est celle de l'isolement (Johnson et Johnson, 1982).

Cette situation de travailleuse à domicile n'est donc pas attrayante et permet d'après de nombreux auteurs, une exploitation importante. Dans le contexte d'une problématique globale deux axes de réflexion peuvent être développés, le premier étant celui des conditions générales de travail et le second celui du travail à domicile comme un exemple extrême de la double tâche.

Les conditions générales dans lesquelles s'exerce le travail à domicile peuvent être perçues comme celles de l'activité professionnelle que les travailleuses exercent dans leur foyer, doublées d'une organisation axée sur la productivité. Ainsi les travailleuses du vêtement ont des conditions similaires à celles que l'on retrouve en usine, machine bruyante, poussières, etc... (Johnson et Johnson, 1982), doublées de conditions comme des horaires très longs, des délais d'exécution réduits, une rémunération au rendement, etc...

Le deuxième axe sous lequel peut être considéré le travail à domicile est celui de ce type de travail comme l'exemple clé du double travail dont nous parlerons plus loin. Le travail à domicile permet de

concilier le travail domestique et le travail rémunéré en un seul lieu et d'être à la fois ménagère et travailleuse. D'après l'enquête menée en 1980-81 par le ministère du Travail québécois auprès des travailleuses à domicile inscrites au comité paritaire du vêtement pour dames, la raison principale pour laquelle ces femmes ont "choisi" de travailler à domicile est la présence d'enfants. Elles invoquent majoritairement comme avantage du travail à domicile la possibilité de combiner leurs responsabilités familiales (surtout les soins aux enfants) et le travail rémunéré (Jean, Juilloteau, 1982).

Il va sans dire que pour de nombreux employeurs ce type de travail représente des avantages importants dont le moindre n'est pas l'impossibilité de regroupement de celles et ceux qui l'exécutent. Les possibilités du développement d'une telle organisation du travail dans le cadre des changements technologiques (Drouin, 1980) justifient que cette organisation soit analysée non seulement dans ses implications sociales sur le travail rémunéré, mais aussi par le biais de la grille de la division du travail entre les sexes.

2.3 L'articulation du travail rémunéré et non rémunéré:

Globalement, le travail rémunéré et non rémunéré s'articule selon les besoins de l'organisation sociale. Comme on l'a vu plus haut, l'avènement des sociétés industrielles a accentué la division entre le travail des femmes et le travail des hommes et les besoins économiques vont, selon le moment, tracer la limite entre les deux ainsi que les normes permettant de la faire respecter.

L'ouvrage de Geneviève Auger et Raymonde Lamothe, De la poële à frire à la ligne de feu (1981) propose une excellente démonstration du lien intrinsèque entre les besoins économiques et le discours sur le travail des femmes. Les besoins en main-d'oeuvre pendant la guerre ont donné lieu à un discours venant contrecarrer des "vérités naturelles". Que ce soit sur les "capacités" des femmes ou sur les attentes sociales face à leur rôle maternel, le discours en période de guerre fait mentir les propos tenus avant cette période, et après...

Barbara Ehrenreich et Deirdre English (1982) ont de leur côté fait l'analyse du discours dominant sur les femmes au cours du dernier siècle dans un ouvrage intitulé Des experts et des femmes . Selon les besoins et les périodes celui-ci change. Ce qu'il faut noter ici c'est que les femmes à travers ces diverses périodes continuent toujours d'assumer le travail lié à la reproduction et à l'entretien de la main-d'oeuvre qu'elles occupent ou non des emplois rémunérés. Cette fonction "consacrée" résulte d'une division sexuelle fondamentalement rigide du travail qui n'est jamais remise en cause. Qu'elles soient ou non sur le marché du travail, ce sont les femmes qui assument la production domestique et qui conséquemment devront supporter la responsabilité de l'organisation de cette production pour y ajouter le travail exécuté dans la sphère marchande. C'est cette responsabilité qui apparaît comme l'élément charnière de l'articulation du travail rémunéré et non rémunéré.

Ce que les travailleuses salariées vivent quotidiennement comme un double travail résulte de la division sexuelle du travail où, malgré une présence de plus en plus importante sur le marché, elles continuent collectivement à assumer la production domestique dans un cadre qui fait reposer cette responsabilité sur elles individuellement. L'exercice de leur droit au travail social est donc conditionnel à l'accomplissement du travail domestique puisqu'il n'y a pas eu de véritable diminution de leurs responsabilités face à la sphère domestique (Glazer, 1980).

Mais il y a plus. Cette responsabilité que les femmes assument est fonction du rapport qu'elles ont avec la reproduction dans son sens large. Chenal et Kergoat (1981) font remarquer que ce rapport est direct alors que celui des hommes est "médiatisé d'emblée". Ce qui signifie que pour les femmes, la reproduction est liée directement à leur condition, ce qui n'est pas le cas pour les hommes. Aussi, on remarque une différence dans "la représentation qu'ont les deux sexes du temps à long terme: les femmes abordent toujours le temps biographique sous l'angle du temps quotidien dont il s'agit de prévoir l'aménagement concret; au contraire, les hommes l'évoquent toujours en termes de séquences longues qui ne se succèdent pas dans une perspective dynamique et cohérente mais se juxtaposent sans principe de continuité et sans qu'aucune référence ne soit faite à la quotidienneté future" (p. 119). Ces considérations sont significatives pour comprendre à la fois les choix et les cheminements des femmes . "C'est en référence à leur affectation prioritaire à la famille que se réalise

leur insertion professionnelle et par conséquent dans des conditions et à des places radicalement différentes de celles des hommes"(Recherches et familles, 1983, p. 113).
Elles entrent et sortent du marché du travail en articulation avec leurs responsabilités familiales. Ce "manque de stabilité" peut en soi déqualifier le cheminement professionnel par les interruptions successives.

2.3.1 Le double travail:

Le double travail qualifié le plus souvent de "double tâche" représente pour de nombreuses - très nombreuses - femmes, une question majeure dans leur situation. Les femmes qui ont des responsabilités familiales, et on a vu précédemment que leur proportion parmi les travailleuses allait en augmentant, doivent, en sus de leurs heures de travail rémunéré, accomplir un certain nombre d'heures de travail domestique. Le total des deux est très élevé.

Ainsi, dans l'enquête qu'elle a menée auprès de travailleuses québécoises en 1977, Kim Chi Tran Van (1980), a évalué à 36,2 en moyenne, le nombre d'heures consacrées par les travailleuses à l'éducation et aux tâches domestiques en sus des heures consacrées à leur emploi. C'est donc à une semaine de 70 à 76 heures que doivent faire face les travailleuses avec charge d'enfants. Ces données rejoignent globalement les études qui ont été faites ailleurs sur le sujet (Chadeau, Fouquet, 1981; Michel, 1978). Il convient de rappeler ici que

l'automatisation et l'introduction d'appareils ménagers dans les foyers n'ont pas provoqué de diminution réelle des heures de travail domestique.

De plus, le "mythe" du partage des tâches en est bien un. Martin Meissner (1975), suite à une étude portant sur les habitants de huit quartiers de Vancouver, constatait que la part du mari décroissait lorsque la contrainte d'un deuxième emploi et d'un enfant s'accumulait. Il notait que la présence d'un enfant de moins de dix ans provoquait une réduction du loisir du père à peu près équivalente de la moitié de celle de la mère. Une enquête effectuée auprès d'ouvrières de cinq usines de la région de Québec arrive quant à elle à la conclusion que les tâches seraient relativement bien partagées au sein du couple (Vinet, 1983). Cette enquête malheureusement ne contient aucune information sur le partage en termes d'heures, ni des responsabilités, ce qui à nos yeux est essentiel pour en évaluer l'importance. En effet, pour les femmes, le mot "tâche" ne réfère qu'à des activités précises et non pas au travail domestique. Ce dernier comporte une dimension de responsabilités que ne traduit pas le mot tâche. Que ce soit la responsabilité affective ou la planification des différentes activités, celles-ci représentent beaucoup plus que des tâches, mais bien un travail complexe dont le partage avec le conjoint ne serait toujours pas très répandu.

Une étude québécoise sur les femmes et le marché du travail a de son côté fait ressortir que "dans l'accomplissement des tâches domestiques,

les hommes ont plutôt tendance à s'éloigner des tâches répétitives et fastidieuses (lavage, ménage, préparation des repas) pour accomplir des tâches moins monotones (payer les comptes, bricolage, courses...). (M.A.S., 1982). Cette dernière information ajoute donc un aspect qualitatif à la question des heures de travail. En plus de démystifier le partage des tâches elle présente de l'intérêt dans la mesure où elle qualifie les tâches accomplies par les femmes comme une continuité de leurs tâches rémunérées. Il ressort en effet clairement de l'étude des différents emplois à concentration féminine que la monotonie en est une caractéristique fréquente (1).

Le cumul des tâches:

Le double travail est d'abord un cumul, une somme de deux ensembles de tâches, dont chacun dans la grande majorité des cas peut constituer un travail à temps plein. Selon les chiffres de Kim Chi Tran Van, la semaine de travail des femmes ayant des enfants est à peu près également partagée entre le travail rémunéré et le travail non rémunéré. Le cumul a des effets sur la charge totale de travail. Toutefois, il ne faut pas négliger les effets qui découlent de l'articulation des deux organisations du travail (pour des activités qui souvent sont de même nature). Non seulement les journées et les semaines n'en finissent plus, mais elles sont faites de la circulation

---

(1) Voir l'annexe sur les risques professionnels.

entre deux "milieux de travail". Cette notion du milieu familial: milieu de travail est évidemment très claire dans le cas des ménagères. Elle l'est beaucoup moins dans le cas des travailleuses rémunérées pour lesquelles on met le milieu familial comme un lieu de repos en opposition au milieu de travail. Pourtant, avant de se rendre à leur lieu de travail rémunéré, les femmes ont souvent complété une partie de leur journée de travail et ce, à même le milieu domestique. Les heures qui suivent le travail rémunéré se passent selon le même modèle ainsi que les jours de repos et les jours fériés, l'intensité de la situation variant selon le nombre d'enfants à charge et l'âge de ces derniers (Amstrong et Amstrong, 1978).

Les déplacements entre le domicile et le lieu de travail font également partie intégrante du travail dans la mesure où ils se conjugent avec le transport des membres de la famille et les courses. Les recherches portant sur cette question "soulignent la continuité, l'imbrication des tâches liées au service de la famille et du travail professionnel au cours du vécu journalier des femmes" (Recherches et familles, 1983, p. 114).

La conciliation:

La conciliation des tâches est un aspect du double travail qui se distingue du cumul. Rarement abordée comme telle, la conciliation

des "rôles" de mère, d'épouse et de travailleuse est pourtant à l'origine de nombreuses revendications et aussi de choix d'organisation du travail comme celui du temps partiel. Concilier signifie réussir à faire le double travail de façon efficace et complète sans que l'un ne nuise à l'autre. Les travailleuses doivent s'assurer que le milieu domestique est surtout l'éducation des enfants ne se ressentent pas de leur participation au marché du travail, c'est-à-dire de la diminution de leurs heures de disponibilité à la maison. Mais concilier, c'est aussi s'assurer que leurs responsabilités domestiques n'entravent pas leur travail rémunéré.

Malgré l'existence pour les femmes d'un droit au travail rémunéré, et malgré l'obligation économique pour la plupart d'entre elles de participer au marché du travail, le discours dominant demeure normatif et culpabilisant pour elles. Non seulement doivent-elles accomplir un double travail mais il ne faut pas que cela paraisse, et il ne faut pas que cela dérange. Les grandes revendications des travailleuses rémunérées sont issues de ce besoin de conciliation. Congés de maternité, garderies, congés parentaux, ces revendications ont pour but de permettre aux travailleuses de remplir correctement les deux "rôles".

Le congé de maternité, revendication fondamentale des travailleuses, constitue en quelque sorte l'aménagement nécessaire au point de rencontre entre ces deux "rôles". Le retrait préventif de la travailleuse enceinte vient, par ailleurs, renforcer cette mesure de conciliation.

Il ressort clairement dans le cas de la maternité, que des aménagements s'imposent pour que les deux fonctions puissent être remplies adéquatement.

Cet exemple ne doit toutefois pas camouffler le quotidien de la conciliation des rôles. Les multiples aménagements nécessaires à la garde des enfants tiennent, dans certains cas, de l'épopée et les conséquences de ces difficultés peuvent aller très loin. Ainsi, des femmes d'une communauté culturelle envoient à Montréal leurs enfants dans les écoles privées car les horaires de ces dernières correspondent bien aux horaires de leurs usines (1). Pourtant, il s'agit de femmes dont le salaire peu élevé devrait pouvoir être utilisé à d'autres fins.

Ce problème de garde des enfants ressort comme une question majeure et comme une cause de problèmes de santé. Le stress occasionné par les inquiétudes et les soucis liés à cette garde sont souvent mis de l'avant comme des problèmes plus sérieux que n'est celui de l'absence de salubrité dans certains milieux (2). Les maladies d'enfants sont une des situations évidentes des pressions que vivent les femmes et des choix auxquels elles sont souvent poussées en conséquence de l'absence de ressources. C'est donc dire que l'étude du double travail ne

---

(1) Information recueillie auprès de représentantes de communautés culturelles lors de la rencontre mentionnée précédemment.

(2) C'est ainsi notamment que se sont exprimées les femmes lors de cette même rencontre.

doit pas se limiter au cumul mais doit aussi considérer la conciliation comme inhérente au double travail et source autonome de problèmes.

Le besoin de conciliation est aussi à l'origine de solutions dans l'organisation du travail tel le travail à temps partiel. Si des femmes souhaitent cette formule, c'est qu'elle permet justement de concilier les "rôles". Les critiques négatives originant des syndicats sont plutôt à l'effet que les aménagements de cette nature renforcent la position des femmes comme responsables du travail domestique. Abordé de cette façon, le travail à temps partiel apparaît donc comme un recul pour le droit au travail des femmes. Selon cette logique, ce droit ne s'exercera en effet réellement que lors d'une remise en question de la division entre le travail exécuté dans la sphère privée et celui de la sphère publique, la première étant féminine et la seconde masculine. Le travail à temps partiel - solution pour les femmes - solidifie dans le contexte actuel cette division en contournant les écueils par des aménagements dont les femmes font seules les frais. L'organisation sociale ne tient en effet pas compte du double travail (horaires, salaires, absence de dîners dans les écoles, heures d'ouverture des commerces, etc...). "Tout se passe comme si le travail salarié et le travail domestique ne concernaient pas les mêmes personnes". (Recherches et familles, 1983, p. 90). Par l'augmentation du temps partiel, la remise en question est évacuée, puisque la participation à la sphère publique se fait dans des

conditions qui n'entravent pas le travail dans la sphère privée. Il n'en demeure pas moins dans le contexte actuel que le temps partiel est attrayant pour certaines femmes dans la mesure où il leur permet de mieux composer avec les exigences actuelles du quotidien.

L'enquête de Chenal et Kergoat (1981) les a amenées à faire des distinctions sur les "stratégies" des femmes face au temps partiel. Ces distinctions sont en relation avec les classes sociales. Ainsi alors que pour les ouvrières le temps partiel était la seule façon de pouvoir continuer sur le marché du travail quand elles avaient des enfants, pour les autres il s'agissait de concilier les rôles. Toutefois, il ne faudrait pas conclure que l'augmentation du travail à temps partiel serait dû à la demande des femmes. Elle s'explique beaucoup plus par l'organisation du temps de travail selon les besoins du marché (Recherches et familles, 1983).

2.3.2: La grossesse en milieu de travail:

La grossesse en milieu de travail et les aménagements qu'elle implique constituent le lieu de rencontre entre le travail domestique et le travail salarié, entre la sphère privée et la sphère publique. C'est pourquoi le congé de maternité est la revendication première des travailleuses salariées. Lorsque la grossesse en milieu de travail n'est pas permise,le droit des femmes au travail rémunéré n'est pas

reconnu. Les aménagements apportés par les législations et les conventions collectives en reconnaissant une "certaine" valeur à la maternité, posent les jalons d'une admission que la maternité est en fait une (re) production, c'est-à-dire dans certaines situations particulières, une valeur marchande peut être attribuée à la grossesse sans qu'il ne s'agisse d'une équivalence mesurée. En fait, ces mesures d'exception trahissent plus les contradictions inhérentes à l'organisation actuelle qu'elles n'attribuent une valeur au travail domestique.

La relation étroite entre la maternité et le droit des femmes au travail rémunéré est soulignée de multiples façons:

- des limites dans la formation ("de toutes façons, elle va rentrer chez elle quand elle aura des petits");
- la justification de la discrimination à l'embauche sur cette base (des femmes..."ça" tombe enceinte);
- le congédiement au moment d'une grossesse;
- la justification de conditions inférieures en référence aux instabilités dues à des maternités etc...

Cette relation maternité/droit au travail rémunéré est le fondement de la place centrale qu'occupe le congé de maternité dans les revendications des travailleuses salariées. Celles-ci ont deux principes:

1. les grossesses ne devraient pas entraver le droit au travail rémunéré des femmes;

2. les femmes ont droit à des conditions saines au moment où elles vivent leurs grossesses.

Jusqu'en 1978, le congé de maternité n'existait pas au Québec pour l'ensemble des travailleuses. Aujourd'hui encore, seul le droit à la sécurité d'emploi est reconnu pour une majorité d'entre elles. Certaines syndiquées ont obtenu d'autres conditions allant jusqu'à la reconnaissance du principe qu'aucune perte de revenu ne devrait être subie par une travailleuse au moment d'une grossesse.

L'articulation des revendications des travailleuses salariées relativement au congé de maternité permet de voir que celles-ci poursuivent de façon concrète un objectif de conciliation: ce congé est essentiel pour permettre aux travailleuses d'avoir des enfants. Elles n'en sont pas moins porteuses d'une revendication plus fondamentale sur la division du travail, ce qui peut expliquer les difficultés éprouvées pour en arriver à leur satisfaction. La grossesse en milieu de travail vient en effet bousculer l'organisation du travail. Elle vient questionner une organisation d'où est exclue la reproduction au sens large. Concrètement, organiser le travail rémunéré pour faire place à la maternité, puis éventuellement aux responsabilités parentales, implique ouvrir sur une organisation du travail au sens large. La grossesse est en quelque sorte le double travail visible pour lequel des aménagements doivent nécessairement être faits. Les aménagements concernent toutefois, par le fait même, le double travail de façon élargie.

La mesure du retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite contenue dans la Loi sur la santé et la sécurité au travail perçue sous cet angle comporte un intérêt certain puisqu'il s'agit d'un "aménagement" de première importance. Reconnaissant à la travailleuse enceinte le droit d'être affectée à d'autres tâches ou retirée de son travail si ses conditions de travail présentent un danger pour elle ou l'enfant à naître, le retrait préventif constitue une mesure significative. Le retrait préventif reconnaît l'existence du travail privé et lui reconnaît, par la compensation, une valeur équivalente au travail salarié.

Cette analyse est bien théorique puisque dans les faits l'application du retrait préventif présente de nombreuses difficultés. Au cours de l'année 1982, 3 912 femmes faisaient une demande de retrait (1). Ces chiffres représentaient une augmentation sur l'année précédente, première année de son application. Depuis lors, le nombre grandissant de demandes a donné lieu à une restriction dans son application.

Comme le congé de maternité, le retrait préventif est une arme à double tranchant. Il est clair que cette mesure conteste l'organisation actuelle du travail et c'est en partie ce qui peut expliquer la controverse qui l'entoure. A l'instar du congé de maternité, le retrait préventif

---

(1) Statistiques obtenues auprès de la C.S.S.T.

peut être utilisé pour contrer le droit des femmes au travail rémunéré. Pour plusieurs, la menace que représente une telle mesure pour l'embauche des femmes est prioritaire sur les autres aspects de la question. Mesure d'exception visant à concilier maternité saine et travail rémunéré, elle devient rapidement un prétexte pour tenter de démontrer que production et reproduction ne sont conciliables qu'au prix de l'exception.

Depuis l'entrée en vigueur de la Loi, la pratique du retrait préventif a été axée sur le retrait du milieu de travail plutôt que la réaffectation, ce qui lui retire le caractère correcteur qu'il aurait pu jouer face aux conditions de travail, et marginalise la condition de grossesse. La grossesse en milieu de travail est donc la concrétisation ultime du double travail, et en ce sens pose le problème de façon ouverte, devenant un enjeu fondamental.

2.4 Les explications théoriques:

La situation de découpage de la production et de la reproduction qui donne lieu à une division du travail selon le sexe a été et continue d'être interprétée de plusieurs façons, notamment selon les disciplines qui en traitent. Certaines analyses tentent d'expliquer la situation à partir des rôles sexuels, rôles occupés par les femmes et rôles occupés par les hommes et transmis par la socialisation.

D'autres analyses remettent en cause l'ordre économique duquel découlera une telle division du travail.

L'auteure Natalie Sokoloff dans son livre Between Money and Love (1980) regroupe en quatre grands courants les analyses théoriques portant sur l'absence de reconnaissance au travail domestique et la place des femmes sur le marché du travail. Elle présente ces courants de la façon suivante:

1. La théorie des rôles. Cette façon d'interpréter la situation repose sur la démonstration que les rôles sexuels sont à l'origine des difficultés que les femmes rencontrent sur le marché du travail. Il faut donc, pour modifier cette situation, travailler à changer l'éducation, les aspirations, les valeurs et les attitudes face aux responsabilités familiales et au marché du travail. Cette théorie ne remet pas en cause la structure du marché du travail ainsi que l'organisation du travail domestique, c'est-à-dire n'attribue pas à des raisons économiques les inégalités existantes.

2. La théorie du double marché. Une autre théorie, assez répandue, est celle du double marché du travail. Selon celle-ci il existe deux marchés du travail: un marché primaire et un marché secondaire. Cette organisation serait structurellement désavantageuse pour les femmes.

Les femmes seraient recrutées dans le marché secondaire dont les emplois sont plus susceptibles d'être instables et se retrouveraient dans des industries où le capital est peu important, les profits peu élevés. Les travailleurs (euses) de ce marché seraient peu organisés (es), la mobilité et l'avancement limités et le roulement élevé. Il va sans dire que les salaires sont bas.

Les hommes ont plus de chance de se retrouver du côté du marché primaire. Ce dernier offre des emplois plus stables et comprend une mobilité verticale encouragée structurellement par une capitalisation importante et de plus gros projets, les salaires y sont plus élevés que dans le marché secondaire. On y retrouve de bonnes conditions de travail, de la sécurité d'emploi, des occasions d'avancement à travers des échelles de carrière et l'administration repose sur une base d'équité.

Les tenants (es) de cette théorie croient donc qu'un changement dans les caractéristiques du capital humain féminin, c'est-à-dire par la socialisation et des modifications au niveau des valeurs, modifierait peu de choses sur le marché à moins que la structure du marché ne soit organisée pour permettre l'intégration progressive dans le marché primaire. Ce ne sont donc plus les rôles qui sont mis en cause mais bien plutôt la structure du marché du travail. Toutefois, la structure du travail domestique et la responsabilité des femmes face aux enfants et à

l'entretien du foyer n'est pas remise en question.

3. La théorie marxiste. Comme troisième courant, on retrouve la théorie marxiste du marché du travail. Le facteur qui explique la position des femmes sur le marché serait le capitalisme. Selon Marx, la stratification du marché selon le sexe ainsi que la stratification occupationnelle s'expliquent par les relations de classes qui existent dans une société capitaliste. Selon cette thèse, les femmes seraient dominées premièrement et surtout par le capital et, seulement de façon secondaire par les hommes. Les changements souhaités, en plus du changement du système économique, se situent globalement au niveau de la socialisation et de la collectivisation des tâches domestiques. Certaines féministes marxistes ont toutefois dépassé l'approche marxiste traditionnelle en insistant sur le rôle domestique des femmes. Celui-ci leur apparaît comme une cause majeure de leurs problèmes dans la société; elles associent la place des femmes sur le marché à la mystification de leur travail à la maison.

4. Les féministes marxistes du capitalisme patriarcal: Ces féministes considèrent que le capitalisme est déterminant pour les problèmes que les femmes rencontrent sur le marché. Toutefois, elles attribuent également au patriarcat un rôle important. Les effets du patriarcat sont perçus comme autonomes, mais

aussi comme liés au capitalisme. Ainsi, le rôle domestique des femmes au foyer et leur place sur le marché seraient les résultats du capitalisme en conjuguaison avec le patriarcat.

Ainsi les hommes, comme groupe, n'ont pas à faire la part plus importante du travail non rémunéré au foyer. Ils sont donc disponibles pour les meilleures positions sur le marché pour lesquelles les femmes ne compétitionnent pas avec eux. Les hommes, quelle que soit leur classe sociale, bénéficient du travail de certaines femmes, allant jusqu'aux hommes de la classe dominante qui bénéficieraient du travail des femmes à plusieurs titres: travail de leurs épouses, travail gratuit des épouses des employés, travail gratuit effectué par les employées elles-mêmes et travail mal rémunéré des femmes sur le marché. Ces féministes argumentent que les relations patriarcales dans la société capitaliste se sont transformées d'une exploitation individuelle des femmes et des enfants basée sur la famille pour inclure une exploitation collective des femmes centrée sur l'industrie.

Ces théories se situent donc à des niveaux d'analyse différents. Leur seul point commun est de reconnaître que les femmes font gratuitement une quantité importante du travail dans notre société et occupent sur le marché une place de second choix.

3.0 LA SANTE DES FEMMES:

3.1 Problématique de la santé des femmes:

L'analyse développée au cours des dernières années sur la santé des femmes lie de façon intrinsèque leur situation en ce domaine à leurs conditions sociales.

Plusieurs études ont en effet permis de constater que les femmes ont recours fréquemment aux services médicaux, qu'elles consomment beaucoup de médicaments, qu'elles connaissent un taux d'interventions chirurgicales élevé et qu'elles font appel aux services de support psychosocial de façon importante (Saillant et al., 1981). Ces comportements, si on peut les appeler ainsi, ont été au cours des dernières années analysés par des personnes soucieuses de mieux saisir la condition féminine et les mécanismes sociaux qui maintiennent les femmes dans une situation de sujétion.

Les grands axes de cette analyse sont les suivants:

1. les femmes vivent dans notre société une condition de domination;
2. cette situation se traduit pour elles dans des problèmes de santé;
3. le discours dominant sur la santé des femmes et les services qui sont offerts constituent des mécanismes qui les maintiennent dans leur situation.

La santé est d'ailleurs un des lieux où les luttes des femmes ont témoigné d'une grande vitalité ces dernières années, d'une part à cause de leur vécu, d'autre part pour contrer leur aliénation. Manifestation de leur situation, les difficultés dans le domaine de la santé témoignent aussi de l'importance de l'enjeu. La santé n'est plus dans ce cadre perçue comme uniquement l'absence de maladie mais comme un état plus large.

L'analyse qui a été faite par les femmes de leur situation force les limites du concept traditionnel de la santé. C'est à des conditions sociales difficiles que sont attribués les malaises provoquant la consultation médicale fréquente, lieu facilement accessible pour la formulation de plaintes. C'est aussi aux difficultés rencontrées et à la médicalisation qu'est attribuée la consommation importante de médicaments et particulièrement de médicaments du système nerveux central (Guyon et al., 1981).

Cette médicalisation est questionnée dans l'analyse développée sur la santé des femmes par le biais de leur rapport avec le pouvoir médical. Celui-ci est perçu comme ayant un rôle clé dans leur domination. C'est pourquoi les militantes dans le domaine de la santé des femmes ont une approche de "reprise de pouvoir", approche qui va encore plus loin que ne le fait la santé communautaire (Marieskind, Ehrenreich, 1975). Elle vise à développer chez les femmes une connaissance d'elles-mêmes et de leur santé de façon à ce qu'elles puissent devenir autonomes, brisant ainsi leur état de dépendance face au pouvoir médical.

Parler des femmes et de la santé, c'est donc parler non pas seulement de maladie, mais de conditions de vie, de pouvoir et de contrôle sur l'environnement. En santé au travail ce même type d'approche peut être développé. Sans mettre de côté l'analyse des risques professionnels (comme, dans le cadre de l'analyse plus générale de la santé, les études épidémiologiques ne sont pas mises de côté), des considérations sur les conditions affectant la situation des femmes ne peuvent être évitées. Nous avons vu au chapitre 2.0 que le travail des femmes résulte d'une division entre les sexes. Celle-ci fait partie des conditions de vie des femmes et doit, pour cette raison, être intégrée à l'analyse de la santé et du travail. De cette façon, l'analyse ne se situe pas en marge de cet ensemble que constitue la problématique de la santé des femmes, mais en représente un volet. L'exclusion de la question de la santé des femmes d'une réelle préoccupation sur la santé au travail, et vice versa, peut expliquer l'état peu avancé des analyses actuelles. Le développement d'une problématique s'articulant à partir des deux champs d'intérêt devrait permettre de faire progresser la réflexion sur le sujet.

3.2 Santé et travail domestique:

L'étude des relations entre la santé et le travail domestique est très peu développée comme nous l'avons déjà constaté. Il s'agit effectivement d'une question complexe. Certaines tâches sont communes à l'ensemble des ménagères, d'autres non. Les conditions dans lesquelles elles sont exécutées varient. La charge de travail aussi.

Il faut donc au moment où on aborde cette question reconnaître que la situation des femmes par rapport au travail domestique n'est pas uniforme et peut varier beaucoup. Ainsi, la femme qui est seule responsable d'une famille de deux ou trois enfants, et qui est bénéficiaire d'aide sociale, n'a pas les mêmes conditions de travail que la femme de classe moyenne qui n'a pas d'enfants en bas âge et qui est ménagère à temps plein, ni que la salariée de classe ouvrière qui a des enfants d'âge préscolaire. Certaines constantes peuvent toutefois être observées.

Le tableau suivant présente les conditions de travail domestique, les tâches et les risques communs liés à ce type de tâches. Pour réaliser ce tableau, nous avons d'abord regroupé les tâches domestiques habituelles auxquelles nous avons attribué les risques généralement reconnus comme inhérents à ce type d'activités. Certains facteurs objectifs agissent sur ces conditions les rendant plus ou moins difficiles. Les différentes combinaisons de ces facteurs avec les conditions de travail vont déterminer à la fois la présence et l'importance des risques.

Procéder ainsi, c'est-à-dire quantifier en quelque sorte les risques professionnels du travail domestique ressort de la logique classique en santé au travail. Cet exercice s'impose toutefois. Il permet en effet de souligner:

TABLEAU 6: RISQUES PROFESSIONNELS LIES AU TRAVAIL DOMESTIQUE

Différents facteurs objectifs influencent les conditions dans la mesure où ils peuvent plus ou moins atténuer les risques présents. Ces facteurs sont déterminants pour la charge de travail, pour l'importance des activités devant être quotidiennement ou fréquemment répétées et pour la multiplication de certaines activités.

Facteurs objectifs devant être pris en ligne de compte lors de l'évaluation des risques:

1. Possibilités financières. Ces dernières sont déterminantes que ce soit pour le logement, les instruments de travail ou la possibilité d'avoir recours à des services extérieurs.
2. Le nombre et l'âge des enfants.
3. La présence ou non d'un conjoint.
4. La participation ou non du conjoint.
5. L'addition ou non d'un travail rémunéré

Conditions de travail	Risques professionnels
Lieu: Logement plus ou moins exigu et environnement extérieur	Risque psycho-social (exiguité avec enfant-s) et risques physiques (bruit...)
Instruments de travail:	
Appareils ménagers Produits utilisés (agents de nettoyage, etc...)	Risques ergonomiques Risques chimiques
Tâches à exécuter:	
Préparation des repas:	Risques physiques (accidents, coupures, brûlures) et risques ergonomiques (station debout prolongée)
Entretien ménager: - entretien de la cuisine - entretien régulier de la maison (faire les lits, aspirateur, etc...) - entretien irrégulier de la maison (laver les fenêtres, etc...) - entretien des vêtements (lavage, repassage, couture)	Risques ergonomiques surtout: soulèvement de poids, station debout prolongée, etc...
Soins aux enfants: - soins au corps - soins affectifs - éducation - activités d'insertion sociale	Risques ergonomiques (soulèvement de poids...) psycho-sociaux (charge affective, disponibilité continue, différents facteurs pouvant causer du stress).
Courses pour la famille. Transport des membres de la famille	Risques physiques (fatigue)
Conditions normatives de travail:	
Horaire	Risques ergonomiques (heures longues souvent interrompues)
Possibilité d'avancement	Risques psycho-sociaux (monotonie, peu de motivation)
Sécurité d'emploi (lien du travail: lien conjugal)	Risques psycho-sociaux (charge affective)

SOURCE: Les risques présentés dans ce tableau correspondent aux risques identifiés dans les milieux de travail où les contraintes sont similaires à celles que l'on retrouve dans le milieu domestique. L'association entre ces risques et les conditions de travail telle que présentée est une hypothèse que nous formulons à partir des études faites dans d'autres milieux. Voir à ce propos l'annexe sur les risques professionnels. Le Women's Occupational Health Resource Center a produit un court texte qui explicite les risques encourus dans la milieu domestique (1979).

1. que le travail domestique doit faire l'objet de préoccupations en santé au travail et,

2. que l'approche à partir de risques professionnels limite l'analyse compte tenu de la nature même du travail domestique et de l'importance de la question "affective" dans celui-ci.

Les données présentées dans le tableau 6 font bien ressortir que plusieurs tâches domestiques peuvent aisément être comparées à des tâches exécutées sur le marché du travail. Par contre, il ressort aussi qu'une partie du travail exécuté est difficile à cerner et à quantifier dans ses implications et ses conditions d'exécution, et cette partie est celle qui disparaît sous la notion de "rôle de mère et d'épouse" (1).

L'exemple le plus éloquent est celui des soins aux enfants. La plupart d'entre nous rebute à décomposer les activités liées à ces soins perçus comme découlant de l'amour. Selon la logique de gratuité et d'amour, ces activités ne sont pas perçues comme du travail, donc ne peuvent être analysées sous l'angle des risques professionnels.

A cette première difficulté vient s'ajouter celle du type de risques encourus par un travail dont une partie importante des exigences est plutôt de nature à exercer une charge psychosociale. L'implication

---

(1) L'utilisation que nous faisons du concept "rôle" dans les pages qui suivent ne doit pas être interprétée comme faisant référence à la théorie des rôles. Il s'agit pour nous plutôt d'un terme global qui permet d'évacuer la dimension économique des activités domestiques.

affective des individus dans un travail n'est pas une préoccupation réelle en santé au travail. Les effets de telles situations sont très difficiles à mesurer et à analyser. On peut également avancer que les effets peuvent être longs à apparaître, rendant difficile leur évaluation.

En plus de refléter les difficultés inhérentes à leur analyse, la réflexion sur les activités affectives du travail domestique nous interroge sur la notion même de travail. Où est la limite entre le travail et "l'amour"? Et quand l'amour devient-il travail? Dans quelle mesure les rôles de ménagères, de mères et d'épouses permettent-ils de dissimuler que les activités exercées dans le cadre de ces rôles sont du travail?

Ces exigences sur le plan affectif ne sont toutefois pas limitées exclusivement à la sphère domestique puisqu'on les retrouve dans le cadre de certaines activités exercées dans la sphère marchande contre rémunération. Ainsi, les attentes face aux enseignantes et enseignants ainsi qu'aux infirmières, révèlent que l'implication affective est considérée comme faisant partie du travail - partie gratuite il va sans dire. Or les conséquences de cette implication sur la santé ne sont pas souvent évaluées comme dignes de considération. Le récent développement dans les recherches sur l'épuisement professionnel ("burn out") remet toutefois en cause cette minimisation des exigences pour la santé inhérentes au travail au service des autres. Les emplois considérés comme ceux qui risquent le plus de provoquer l'épuisement sont des emplois occupés majoritairement par des femmes (Bibliography Series, 1981).

Encore une fois, nous devons travailler avec des hypothèses. Pourtant pour plusieurs, les exigences du travail domestique et particulièrement les exigences sur le plan affectif, ont des conséquences s[illegible] la santé et des conséquences importantes, qui se situent du côté de la santé mentale, mais aussi se traduisent dans la santé physique.

Barbara Ehrenreich rapportait en 1979 que l'Annuaire international de neurologie, psychiatrie et neurochirurgie comportait dans la liste des maladies, "la maladie de la ménagère". Les symptômes de celle-ci incluaient l'inertie, le tremblement aux mains, les maux de tête, les palpitations cardiaques, les étourdissements, le tout aboutissant parfois dans des dépressions.

Cet aboutissement, suite aux difficultés rencontrées par les femmes sur le plan de la santé mentale a fait l'objet de préoccupations chez des praticiens (nes) et chez les féministes depuis quelques années (Guyon et al., 1981). Leur analyse établit une relation de cause à effet entre le "rôle" de femme (mère, épouse, ménagère) et les difficultés mentionnées. Dans cette approche, un autre aspect est également développé, soit celui de la consommation de médicaments. Les médicaments surtout mis en cause sont ceux qui agissent sur le système nerveux central (Cooperstock, 1976; Saillant et al., 1981; Guyon et al., 1981).

L'étude récente de Raymonde Marinier (1982) vient confirmer les hypothèses avancées au sujet des ménagères: "... Il semble donc que les femmes mariées, sans emploi à l'extérieur comptent pour la plus grande proportion des fortes consommatrices de la présente étude. La présence d'enfants au foyer est plus fréquemment rencontrée chez les consommatrices que chez les abstinentes de psychotropes" (page 20).

La "maladie professionnelle" des ménagères serait donc d'abord des problèmes d'ordre mental et des manifestations physiques révélatrices de ce type de problèmes. Ce que les analyses mentionnées ont fait ressortir à ce sujet est moins l'importance de la charge de travail affectif que les problèmes majeurs dans l'organisation du travail des ménagères (Saillant et al., 1981). En effet ce sont les conditions dans lesquelles se vit la situation de ménagère qui sont fortement remises en question comme "facteurs de risques": isolement, absence totale de reconnaissance, absence de loisirs, abandon par le conjoint et les enfants lorsqu'ils sont saturés, etc... Or cet ensemble de conditions dans lesquelles se retrouvent les ménagères ne sont certes pas généralement reconnues comme des conditions de travail.

Il nous paraît essentiel dans le cadre d'une démarche en santé au travail de passer de la conception du rôle de ménagère à celle du travail domestique. Une partie du travail domestique peut être assimilée au travail rémunéré (par exemple entretien ménager) alors que l'autre, effacée souvent par le terme "rôle", l'est beaucoup moins. Il faudrait

donc, pour étudier la santé au travail des femmes, faire cette traduction rôle-travail et décortiquer les activités. Or, le tableau 6 et les considérations présentées plus haut démontrent bien les problèmes inhérents à une telle approche notamment celui lié aux risques plus diffus de type psycho-social. Dans ce dernier cas, il nous semble que les études réalisées relativement aux difficultés qui découlent des rôles de "mère et d'épouse" ont toutefois posé les premiers jalons d'un vaste champ de recherche.

3.3 Analogie des risques du travail domestique avec ceux des emplois occupés par les femmes:

Il existe une analogie importante entre les risques liés au travail domestique et ceux que les femmes encourent dans une grande partie des emplois rémunérés qu'elles occupent. Cette analogie se situe à deux niveaux. Celui des fonctions et celui de l'encadrement.

Fonctions:

Les femmes se retrouvent majoritairement dans le secteur tertiaire, dans les services. Les emplois qu'elles y occupent en étant, sous un certain angle, des prolongements des fonctions remplies dans le milieu domestique (Oakley, 1981) peuvent comporter les mêmes risques.

Celles qui sont dans la restauration et l'hébergement encourent les risques - souvent multipliés - de ceux que suscite l'entretien de la maison. Les enseignantes et les infirmières encourent des risques biologiques et ergonomiques également assimilables à ceux encourus par les ménagères.

Mais surtout l'analogie peut être faite au niveau des exigences du prolongement du "rôle" des femmes. Une secrétaire, une serveuse, une infirmière, une hôtesse, une enseignante, doivent être des femmes au travail. Comme dans la sphère privée où le travail des femmes confondu dans un rôle est doté d'exigences face à la personne, dans la sphère marchande, pour plusieurs, être femme fait partie du travail. La situation d'exploitation de la personne que peuvent vivre les femmes dans la sphère privée se retrouve donc sur le marché du travail.

Une enquête effectuée en France auprès de jeunes travailleuses par Danielle Kergoat et Odile Chenal (1981) a fait ressortir une différence à ce niveau entre les travailleuses du tertiaire et les travailleuses d'usines. C'est ainsi que pour les premières "leurs travaux sont toujours assignés sexuellement... c'est à partir de cette donnée que se structure la réalité quotidienne de leurs relations avec le travail... elles ne peuvent oublier qu'elles ont un corps de femme et celà à aucun moment qu'il s'agisse de l'embauche ou des rapports de travail quotidiens" (p. 131). Alors que "les ouvrières séparaient le lieu de l'exploitation (le travail salarié) et celui de

l'oppression (l'enfermement dans la famille)". Celles pour qui les tâches sont sexuellement assignées vivent la relation intrinsèque entre deux lieux (p. 131).

Ces considérations sont intéressantes dans la mesure où la condition des ouvrières se voit distinguer de la condition des autres salariées du fait que leurs fonctions ne sont pas sexualisées au même titre. Dans le cadre de leur emploi, même si leur sexe est déterminant sur le type de tâches qu'elles remplissent, il n'intervient pas de façon aussi directe sur le contenu du travail.

Encadrement:

Cette distinction pourrait à prime abord laisser croire que la condition d'ouvrière présente des avantages sur celle des salariées du tertiaire. Notre analyse ne nous mène pourtant nullement à cette conclusion. Dans le cas des travailleuses de services, il est clair que dans plusieurs emplois le lien entre le "rôle" de femme et les exigences de l'emploi présente des difficultés et augmente les facteurs de risques liés à l'exploitation sexuelle.

Par contre, dans la condition des ouvrières, le lien moins évident demeure. D'une part, on fait appel aux femmes pour des emplois spécifiques souvent parce qu'il s'agit aussi traditionnellement de fonctions remplies par les femmes (ex.: les couturières) ou parce

qu'on associe certaines habiletés à des caractères sexuels (ex.: activités de finition). D'autre part, si les femmes se retrouvent sur le marché avec de mauvaises conditions, comme nous l'avons vu au chapitre 2, cette situation n'est pas indépendante de leurs responsabilités face au travail domestique. Aussi, les caractéristiques des emplois des femmes sont proches de celles des ménagères. Ainsi les ouvrières sont confinées dans des emplois monotones, ne comportant pas de possibilités de créativité, elles ont peu de possibilités d'avancement, sont souvent mal payées et jouissent de peu de sécurité d'emploi. Ces caractéristiques rejoignent les conditions fondamentales du travail domestique. Ce type de conditions par les tensions, l'anxiété et le stress qu'elles peuvent générer présentent des risques psycho-sociaux (Mc Queen, Siegrist, 1982).

La continuité entre le travail domestique, ses conditions d'exécutions et le travail salarié viennent mettre l'accent sur la division du travail entre les sexes comme comportant en soi des facteurs de risques pour la santé. Ces facteurs sont présents dans le travail gratuit des femmes ainsi que dans le travail salarié comme prolongement du travail gratuit et dont les conditions découlent de la situation des femmes. Ces conditions peuvent entre autres, générer de l'insatisfaction, cause de stress (Stellman, 1981).

Prise sous l'angle de la santé, la division du travail pourrait donc faire l'objet d'analyse comme facteur déterminant de problèmes de santé.

Ces considérations peuvent, à priori, sembler très théoriques parce que poser des questions sur les conditions d'exercice du travail domestique et sur la situation des femmes sur le marché du travail, implique une réflexion théorique sur l'organisation du travail dans son sens large. Pourtant, elles font références à des situations concrètes. L'insatisfaction, l'état de sujetion combinés aux responsabilités familiales sont des facteurs de risques à la santé comme l'a démontré l'étude de Framingham sur les maladies coronariennes (Haynes, Feinleb, 1980).

3.4 Risques liés à l'emploi des femmes:

Nous avons vu qu'une partie des risques encourus par les travailleuses dans le cadre de leurs emplois sont assimilables à ceux qu'encourent les femmes dans l'éxécution du travail domestique et ceux plus généraux liés à un statut inférieur.

Par contre d'autres risques, et ils sont multiples, découlent des conditions spécifiques dans lesquelles les femmes exercent leurs emplois. Présentés sous forme de tableaux dans l'annexe préparée par Johanne Huot et intitulée Risques professionnels dans les emplois où l'on retrouve une concentration de femmes , ces risques sont divers selon les emplois, risques physiques, biologiques, chimiques et autres. Il faut noter dans ces tableaux l'importance des risques ergonomiques et aussi des risques phycho-sociaux, secteurs de préoccupations moins développés en santé au travail.

Ces données confirment ce que nous avons avancé en 2.1 à savoir que les conditions faites aux femmes sur le marché du travail se distinguent de celles des hommes et nécessitent le développement de connaissances nouvelles notamment sur les relations qui existent entre les conditions générales de travail et la santé et sur les risques psycho-sociaux. L'Institut de recherche américain NIOSSH dans une étude réalisée en 1977, a procédé au classement des emplois où l'on retrouve une incidence élevée de maladies liées au stress. L'emploi qui se classait le deuxième (après celui des manoeuvres) était celui des secrétaires. Ce type d'information vient donc questionner de vieux préjugés et ouvre la porte à de nouvelles hypothèses.

On ne peut ici passer sous silence les différents courants de recherche sur l'étiologie des maladies chroniques. Ces dernières affectant les femmes au cours de la majorité des années d'espérance de vie qu'elles ont gagnées sur les hommes (Dillard, 1983), sont explorées afin de permettre l'identification des facteurs qui en permettent le développement (Mc Queen, Siegrist, 1982). Ce type de préoccupation devrait éventuellement permettre que les situations problématiques des femmes ne soient plus considérées comme moins importantes que celles des hommes parce que plus diffuses.

Finalement, il importe de savoir qu'en 1979, les accidents de travail subis par des travailleuses et ayant entraîné un versement d'indemnités de la part de la C.S.S.T. se répartissaient comme suit: 37% dans les industries manufacturières, 25% dans les services médicaux et sociaux, et 11% dans le commerce. Pour ce qui est des maladies professionnelles, 37% des maladies ont affecté des travailleuses des industries manufacturières, et 36% des femmes travaillant dans les services médicaux et sociaux. Les maladies les plus importantes sont les maladies infectueuses et parasitaires (22%), maladies du système musculetto-squellettique (22%) et maladies de la peau (18%). Les milieux les plus à risques d'accidents et de maladies professionnelles sont dans les services médicaux et sociaux, les hôpitaux généraux et psychiatriques, et dans le secteur commerce, les magasins à rayons et les supermarchés (Messier, 1982, p. 37 et 38).

Le harcèlement sexuel:

Le harcèlement sexuel constitue pour de très nombreuses femmes une condition présente dans leur milieu de travail. Outre les agressions physiques on entend par harcèlement ce qui suit:

"Le harcèlement sexuel pour une femme inclut les situations suivantes:

- se faire proposer d'avoir des relations sexuelles;
- se faire toucher sans y consentir;

- se faire suggérer une intimité physique par le ton ou la description;
- entendre des hommes décrire son corps de façon vivante;
- être forcée d'écouter des remarques ou blagues sexuelles;
- se faire montrer des photographies ou films pornographiques;
- l'obligation de se vêtir de façon "sexy" sans qu'elle n'ait été informée au préalable que cela faisait partie du travail". (Morse, Furst, 1982, page 268 - traduction libre).

Ce dernier exemple fait sursauter mais il est éloquent car il permet d'entrevoir le lien étroit entre la situation des femmes sur la marché du travail et le harcèlement sexuel. Les auteurs sous-entendent ici que pour certaines femmes le port de vêtements ayant pour objet de provoquer des réactions de type sexuel fait partie du travail. Cette affirmation rejoint l'élément déterminant du harcèlement: L'absence de consentement. Le harcèlement sexuel est par définition coercitif (Attenborough, 1981). Par contre cette définition fait aussi appel à un élément clé dans la compréhension du phénomène, soit, l'érotisation de la position subordonnée des femmes sur le marché du travail (Storrie, Dykstra, 1982).

Nous avons déjà souligné que dans plusieurs emplois le fait d'être une femme fait partie du travail. Ceci implique que l'on attend des femmes qu'elles aient certains comportements assimilés au travail de mère et d'épouse. Mais, cela implique aussi la dimension sexuelle. La sexualisation d'une partie de l'emploi des femmes crée une situation favorable au harcèlement sexuel. Cette sexualisation qu'elle soit claire,

par exemple dans le cas de certaines serveuses, ou qu'elle soit diffuse, par exemple dans certains emplois de secrétaires, rend les travailleuses plus vulnérables à du harcèlement. Les serveuses dans les bars font souvent l'objet de harcèlement comme s'il s'agissait là de leur fonction.

Cette situation n'est donc pas étrangère à la situation plus globale des femmes sur le marché du travail. Le harcèlement sexuel n'est pas non plus exclusif aux milieux où les attentes sont clairement exprimées par rapport à cette question. Les femmes de façon générale, et quels que soient leurs emplois, sont exposées à du harcèlement à des degrés divers et dans des conditions diverses. Les emplois sexualisés sont évidemment à risques plus élevés que les autres. Selon les auteures Storrie et Dykstra (1982), le harcèlement doit être perçu comme résultant de la relation de pouvoir inégale entre les hommes et les femmes. Mais, selon elles, il est également important de la situer dans un contexte d'érotisation de la position subordonnée des femmes. Elles font aussi remarquer que, par la sexualisation, les femmes se trouvent reléguées à l'extérieur du monde professionnel neutre. Par l'approche sexuelle, les femmes se voient refuser une participation sur la base de critères tels leurs capacités intellectuelles (p. 28). Cette analyse fait référence à des situations concrètes où des femmes dans le cadre de réunions, par exemple, se voient marginalisées par rapport aux hommes présents par des remarques à allusion sexuelle.

Perçu de cette façon, le harcèlement sexuel est donc lié intrinsèquement à la position secondaire des femmes sur le marché du travail et constitue un instrument pour les marginaliser. Les emplois où les risques sont les plus importants demeurent toutefois ceux où la sexualité est considérée comme partie prenante du travail. Le harcèlement sexuel crée un climat nocif, allant du désagrément jusqu'à la situation de danger. D'autres facteurs affectent aussi l'intensité des problèmes qui en découlent tels l'importance des menaces (ex.: sécurité d'emploi) les relations avec le harceleur (ex.: patron ou collègue de travail) et la fréquence du harcèlement. Ses effets ont été résumés ainsi par Susan Attenborough (1981): tension, colère, peur et frustration; maux de tête, perte de concentration, ulcères et autres désordres nerveux. Les auteures Backhouse et Cohen (1978) qualifient de syndrome du harcèlement sexuel, l'ensemble de la réaction des victimes du harcèlement. Ce syndrome comporte de la tension, de l'anxiété, de la frustration et la colère, ce qui influence le travail et conséquemment provoque un sentiment de culpabilité. La plupart des victimes se sentent psychologiquement dépressives; plusieurs ont des manifestations physiques comme des maux d'estomac, des maux de tête, la nausée, des spasmes musculaires involontaires, de l'insomnie, de l'hypertension, etc... Un certain nombre vivent une dépression nerveuse (pp. 45-46).

Ces informations colligées auprès de femmes témoignent bien des effets du harcèlement sexuel sur la santé. Ces derniers mériteraient d'être explorés plus à fond. Encore une fois, ces situations concrètes nous

renvoient à une analyse théorique globale en introduisant les rapports homme/femme comme source de difficultés dans le milieu de travail.

3.5 La santé et le double travail:

C'est à partir des perspectives du cumul et de la conciliation que nous considérons les relations entre la santé et le double travail. Le cumul des tâches fait en soi référence à une somme de travail. Cette somme peut aboutir à une charge de travail importante et à des horaires très longs. Le cas relativement fréquent de travailleuses salariées avec de jeunes enfants dont le nombre d'heures de travail hebdomadaire totalise 70 à 76 heures est un exemple de cette situation. Il est reconnu qu'un nombre aussi élevé d'heures de travail cause de la fatigue. Nous posons l'hypothèse qu'une telle charge de travail est aussi à l'origine de consultations médicales pour des problèmes comme les maux de dos, les maux de tête, etc... La tension et le stress résultant de journées sans fin et de semaines interminables peuvent également être associés au double travail (Stellman, 1977).

Le cumul présent dans le double travail doit également être considéré sous l'angle de la multiplication des risques. Certains risques présents dans le milieu du travail peuvent se retrouver dans le milieu

domestique et leur effet combiné peut entraîner le dépassement des normes acceptables. L'exemple que donne Jeanne Stellman (1977) est celui du bruit. Une travailleuse exposée au bruit dans son milieu de travail (pensons au textile) 40 heures par semaine et qui est exposée en plus au bruit d'appareils ménagers dans le milieu domestique peut de cette façon franchir la limite de l'acceptable. Mais il y a surtout le fait que de nombreuses femmes doivent assumer une double journée de travail.

On peut aussi penser à une travailleuse de milieu hospitalier dont une partie du travail exige le soulèvement de poids et qui à la maison exécute des tâches qui comportent les mêmes exigences - ce qui est souvent le cas avec de jeunes enfants, ou qui doivent faire travailler des muscles déjà épuisés par le travail extérieur (Welch cité par Stellman, 1981, p. 259).

Sur le plan de la santé mentale, le cumul peut également présenter des risques. Ainsi, une femme qui travaille auprès de jeunes enfants ou auprès de personnes dépendantes et qui, après ses heures de travail rémunéré, doit répondre à des besoins similaires dans le milieu domestique, peut subir une charge mentale de travail qui soit excessive. Ce qui peut être acceptable dans un milieu ne l'est plus lorsque l'exposition à ce risque est multipliée par une double tâche.

L'autre aspect du double travail, celui de la conciliation, peut, en soi, comporter des risques, particulièrement en santé mentale.

Nous avons décrit en 2.3 ce qu'implique la conciliation des fonctions liées au travail domestique avec celles du travail rémunéré. L'aménagement continu entre ces fonctions peut être source de stress. En fait, il existe très peu d'analyses sur la charge que peut représenter cette nécessité de conciliation, si ce n'est des témoignages de femmes (Chenal, Kergoat, 1982; De Koninck, Vandelac, 1983). L'élément clé serait la culpabilité vécue par plusieurs. Cette culpabilité résulte du sentiment que le travail domestique - et particulièrement les soins aux enfants - ne devrait pas souffrir d'une participation au marché du travail. D'après les représentantes de communautés culturelles établies à Montréal, ce type de situation serait vécu très difficilement par certaines femmes immigrantes (1).

Les problèmes de santé résultant de situations qui peuvent devenir conflictuelles ne doivent donc pas être ignorés même s'ils sont peu documentés. Les risques psycho-sociaux de la conciliation inhérente au double travail, peuvent entraîner de la fatigue, une insatisfaction chronique attribuable à l'impossibilité - réelle - de remplir parfaitement les fonctions découlant du double travail, et par là générer du stress.

---

(1) Nous faisons toujours référence à la même rencontre tenue en juin 1982.

La conciliation peut créer une charge excessive de travail et ce, autrement que le cumul. Ceci s'explique par le fait que la gymnastique nécessaire afin d'assumer le double travail, peut en soi représenter une contrainte. Ainsi concrètement, préparer les enfants pour l'école avant de se rendre soi-même au travail représente deux fonctions distinctes qui s'accumulent. Mais l'exigence de remplir ces fonctions, de façon à ce qu'elles ne s'entravent pas l'une l'autre, crée une pression qui, indépendemment de la somme de travail, peut générer du stress ou de la tension. Le double travail n'est pas une préoccupation en santé au travail. Pourtant, pour bien des femmes que nous avons consultées au cours de l'élaboration de notre problématique, il s'agit là du problème majeur. Que ce soit l'importance de la charge de travail, les exigences affectives, l'insatisfaction inhérente, il s'agit de conditions qui sont de plus en plus reconnues comme ayant des effets sur la santé (Mc Queen, Siegrist, 1982; Dolan, Arsenault, 1980).

3.6 La maternité et le travail:

La maternité en milieu de travail constitue à notre point de vue un des aspects principaux du double travail. Mais elle n'est pas nécessairement perçue ainsi dans tous les milieux. Alors que le double travail ne fait pas l'objet de préoccupations dans les milieux spécifiques, la maternité devient souvent la préoccupation exclusive lorsqu'il s'agit des femmes. Cette situation s'explique du fait que

la maternité en milieu de travail n'est pas perçue comme faisant partie d'un double travail qui a bien d'autres aspects et que l'association femme-maternité est une façon facile de maintenir les femmes dans une position marginale sur le marché du travail.

Sur le plan de la santé, la maternité vécue dans un milieu de travail est dans les faits une situation particulière. Ceci peut s'expliquer par la charge supplémentaire qu'une grossesse représente pour une femme, ainsi que par la vulnérabilité du foetus porté par la femme enceinte. Toutefois cette situation particulière devrait s'accomoder de conditions dites normales.

La limite est encore aujourd'hui mal tracée entre le sain et le malsain au moment d'une grossesse sur le plan environnemental. Les connaissances paraissent beaucoup mieux articulées sur les habitudes de vie, que ce soit le tabagisme, la consommation de l'alcool, l'alimentation, les activités physiques, etc... De façon générale, on reconnaît qu'une grossesse ne doit pas se dérouler dans un milieu malsain et que le congé de maternité doit favoriser une issue favorable. Par contre, la définition des conditions permettant de rencontrer ces exigences suscitent de multiples débats.

Deux éléments jouent ici un rôle déterminant. Le premier est la place secondaire que les femmes occupent sur le marché et les liens de celle-ci avec les mesures de type protectionniste. Ainsi Natalie Sokoloff (1980) désigne les mesures relatives à la protection de la

de la maternité dans le cadre de la santé au travail comme un des instruments qui risquent de se développer dans le contexte de sous-emploi associé à la crise économique.

Le deuxième élément est celui du peu de connaissances articulées sur le sujet. Certaines conditions peuvent (Messing, 1982) présenter des risques pour la travailleuse enceinte et son foetus. Ces dernières agissent à différents moments et de différentes façons. Une première catégorie de conditions, celle de la présence d'agents mutagènes, ne concerne pas seulement les femmes mais aussi les hommes. Pourtant, cette préoccupation face à la capacité reproductrice des hommes est peu développée et seules les femmes semblent concernées. Dans le cas des conditions présentant des risques une fois l'enfant conçu, des études permettent d'en identifier certaines. Pour les autres, l'incertitude subsiste.

Il est clair que des conditions "normales"[1] de travail constituent un encadrement pour une femme enceinte qui ne devrait pas poser de problèmes. Par "conditions normales", nous entendons les conditions suivantes:

---

(1) Le Collège américain des obstétriciens et gynécologues a publié en 1977, une série d'indications sur la grossesse et le travail spécifiant qu'une femme ayant une grossesse normale et un foetus normal qui exerce un emploi dans des conditions qui ne présentent pas plus de risques que celles que l'on retrouve dans une vie quotidienne normale, devrait pouvoir travailler jusqu'au moment de son accouchement (ACOG, 1977).

- conditions normatives de travail comportant une certaine souplesse (par exemple possibilité de pauses), un horaire stable qui n'excède pas une durée de 40 hrs/semaine, absence de contraintes créant une pression pour la productivité, etc...;

- conditions physiques et ergonomiques: respect des normes (bruit, etc...) absence de charges lourdes, de radiations, mouvements qui ne créent pas de tensions excessives, pas de prolongement dans une seule station, etc...;

- conditions chimiques et biologiques: pas d'exposition à des agents nocifs. La manipulation de produits pouvant être nocifs devrait se faire dans le cadre de conditions qui éliminent les risques (ex.: ventilation, durée d'exposition, etc...).

Cette énumération de conditions, tout en n'étant pas exclusive, est suffisante pour témoigner de l'esprit des exigences permettant d'assurer l'intégrité des capacités reproductrices et la reproduction. Cet esprit réfère à une situation dans laquelle les travailleuses et travailleurs ne sont pas exposés à des agents nocifs pour leur santé physique et mentale. Il est évident que ce que nous entendons par conditions normales peut être qualifié de souhaitable par certains. Nous maintenons toutefois ce qualificatif. Les changements physiologiques qui apparaissent chez les femmes enceintes (respiratoires, circulatoires, etc...) servent de baromètres pour le "normal" car si les conditions environnementales deviennent menaçantes c'est qu'une certaine limite "normale" était sans doute déjà atteinte. Sauf dans les cas de grossesses à risques ou dans les cas de surcharge déjà existante, les femmes devraient donc pouvoir vivre des maternités tout en maintenant leurs activités professionnelles, et ce, au moins pendant les deux premiers trimestres de grossesse.

Depuis le début de l'application de l'article du retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, le nombre de demandes formulées et les raisons invoquées (plusieurs sont d'ordre économique) font ressortir que dans plusieurs emplois les conditions de travail posent un problème et n'assurent pas les conditions susmentionnées. L'analyse des demandes porte à croire que le retrait préventif dans certains cas devient une "solution individuelle et temporaire à des problèmes collectifs et permanents vécus par l'ensemble des travailleuses et travailleurs" (Bhérer et al., 1982). Cette observation traduit bien comment une situation visant à assurer de bonnes conditions de travail risque de devenir une situation qui fait ressortir des conditions néfastes et qui finalement peut devenir préjudicialbe aux femmes.

L'application d'une mesure exceptionnelle porte évidemment en elle le germe d'une marginalisation. Dans un contexte de connaissances limitées et de conditions de travail difficiles, elle risque de devenir carrément néfaste en nuisant à l'embauche et en faisant des femmes un groupe à part. L'infrastructure nécessaire pour qu'une mesure d'exception s'adressant aux femmes ne les pénalise pas sur le marché est qu'elles n'y occupent pas une place secondaire - tant qu'elles s'y trouvent dans une position précaire, ce type de mesure peut se tourner contre elles. La grossesse en milieu de travail soulève donc des interrogations théoriques sur la division sexuelle du travail et sur les aménagements du double travail.

Ceci nous renvoie à nos réflexions précédentes. Les femmes sont considérées comme responsables de la reproduction. Elles sont donc également responsables de sa qualité. Nous avons déjà fait ressortir la charge mentale attribuable à la conciliation du travail rémunéré et non rémunéré. Il ne nous paraît pas être autrement dans le cas de la grossesse en milieu de travail. Il s'agit d'un double travail et la responsabilité de sa qualité semble revenir aux femmes. Aussi les mécanismes d'auto-régulation de culpabilité se voient-ils mis en place. Le quotidien des femmes se joue souvent à ce niveau. L'inquiétude importante qu'elles ont récemment manifestée autour des effets possibles de l'utilisation des écrans cathodiques témoigne bien de cette situation. Alors que les experts se querellent sur le bien-fondé des accusations qui sont faites aux écrans cathodiques comme responsables de difficultés de grossesses et de malformations chez les nouveaux-nés (Canada, 1982), les femmes n'ont comme recours que la mesure du retrait qui dans ce cas spécifique n'est pas accordé automatiquement.

Cet exemple fait ressortir le type de difficultés encourues par elles pour faire respecter leur droit (et leur "devoir" en fonction du "rôle" de mère) à des grossesses saines. C'est aussi ici que se manifeste la responsabilité qu'elles portent face au travail domestique, devant collectivement assumer les conséquences du recours aux mesures existantes, pour bien faire ce travail. Au lieu de favoriser des grossesses saines, donc, de permettre la reproduction en milieu de travail, ce qui devrait améliorer leur place sur le marché, la mesure existante semble plutôt avoir un effet contraire.

Cette situation nous paraît donc liée à la division du travail. Qui pose des questions sur les conditions des ménagères qui portent un enfant? Nicole Mamelle (1980) dans "Travail et Grossesse" fait pourtant ressortir que le taux de prématurité chez les femmes auprès desquelles elle a fait son étude est plus élevé chez les enfants des femmes au foyer que chez celles qui ont des activités professionnelles. Malgré l'impossibilité en l'absence d'autres variables - de conclure sur la relation entre le travail ménager et la prématurité, la question est posée. Quelles sont les conditions nécessaires pour protéger l'intégrité des grossesses des femmes à la maison?

Ce type de préoccupation questionne et pour y répondre il faut d'abord réfléchir sur le travail domestique. Son intérêt vient de ce qu'il se situe à un niveau qui permet de réfléchir sur les relations maternité-travail dans le cadre plus large du travail des femmes.

4.0 LES TRAVAILLEUSES ET L'ORGANISATION:

Le syndicalisme demeure encore aujourd'hui la formule privilégiée dont disposent les travailleurs et travailleuses pour défendre les conditions dans lesquelles ils et elles exercent leurs emplois. L'évolution du syndicalisme chez nous en a fait une véritable institution qui est considérée comme un des acteurs principaux de la vie collective. La participation de plus en plus fréquente des centrales

syndicales québécoises à titre de partenaires dans les organismes publics qui gèrent la vie économique et sociale, témoigne bien de ce rôle. En santé au travail, des syndicats (ou regroupements de syndicats) sont ainsi représentés à la C.S.S.T. dont l'administration se fait sur une base paritaire patronale/syndicale.

D'abord des regroupements strictement limités à des revendications sur le salaire, puis la sécurité d'emploi, les syndicats ont dans certains cas réussi à faire des gains qui se situent du côté de la qualité des conditions de travail et à s'inscrire sur le terrain plus général des revendications sociales. D'interlocuteurs collectifs face à un patron dans une entreprise, certains syndicats (ou regroupements de syndicats) sont devenus des "représentants" des classes ouvrières et populaires dans l'orientation de politiques et la prise de décisions dans la communauté. Le rôle qu'ils jouent dans notre société en est donc un d'importance, malgré une position structurelle qui n'est pas dominante (ils ne possèdent pas les moyens de production et représentent des salarié-e-s).

Si nous faisons ressortir cette dimension du rôle des syndicats c'est que le taux de syndicalisation des femmes et la place qu'elles occupent dans ces organisations revêtent une importance d'autant plus significative qu'il ne s'agit pas seulement d'un regroupement pour lutter au niveau des conditions de travail, mais aussi d'un accès à une position politique plus visible dans la société.

4.1 Le taux de syndicalisation

Les femmes, on l'a déjà souligné, sont moins syndiquées que les hommes. Le portrait de leur syndicalisation [1] est le suivant:

Tableau 7: Taux de syndicalisation des travailleuses du secteur secondaire selon le sous-secteur Québec 1976

Secteur d'activité	Nombre de femmes en emploi	Taux de syndicalisation %
Secteur secondaire	173,000	34,2
Aliments et boisson	15,000	27,3
Cuir	8,000	30,9
Textile	12,000	40,8
Bonneterie	8,000	13,5
Habillement	58,000	44,2
Papier et activités connexes	5,000	41,8
Imprimerie, édition et activités annexes	8,000	18,7
Fabrication de produits en métal (sauf machines et équipement de transport)	4,000	18,2
Fabrication d'équipements du transport	4,000	15,7
Fabrication de produits électriques	9,000	57,5
Industrie chimique	9,000	13,4
Industries manufacturières diverses	7,000	22,6
Construction - Entrepreneurs spécialisés	50	1,0

Source: LEPAGE, F., GAUTHIER, A., 1981, Syndicalisation: Droit à acquérir, outil à conquérir, CSF, pp. 168-169. Nous avons omis les taux indéterminés et les secteurs ou les estimations sont inférieures à 4 000 travailleuses au total.

(1) Nous ne présentons pas le secteur primaire, les femmes y étant en nombre infime.

Tableau 8: Taux de syndicalisation des travailleuses du secteur tertiaire selon le sous-secteur Québec, 1976

Secteur d'activité	Nombre de femmes en emploi	Taux de syndicalisation %
Secteur tertiaire	681,000	30,0
Transports, communications, et autres services publics	39,000	49,3
Transports	14,000	26,4
Communications	22,000	64,0
Commerce	140,000	8,6
Commerce de gros	22,000	4,7
Commerce de détail	118,000	9,4
Finances, assurances et immeubles	68,000	2,4
Institutions financières	44,000	2,4
Assureurs	13,000	1,8
Agences d'assurance et affaires immobilières	11,000	3,0
Services socio-culturels, commerciaux et personnels	385,000	37,3
Enseignement et services annexes	92,000	78,3
Services médicaux et sociaux	137,000	48,2
Organisations culturelles	12,000	2,4
Divertissements et loisirs	8,000	8,8
Services fournis aux entreprises	27,000	1,6
Services personnels	37,000	1,7
Hébergement et restauration	59,000	5,2
Services divers	13,000	4,4
Administration publique et défense	49,000	56,4
Administration fédérale	20,000	35,0
Administration provinciale	20,000	67,0
Administration locale	9,000	80,3

Source: Idem, pp. 170-171.

Les femmes sont proportionnellement plus syndiquées dans le secteur secondaire que tertiaire. Leur taux de syndicalisation dans ce secteur ne dépasse toutefois jamais 50% sauf dans l'industrie chimique. Là où elles se retrouvent nombreuses et où leur taux de syndicalisation est relativement élevé, il s'agit de secteurs où les syndicats sont reconnus comme étant peu combatifs. Du côté du tertiaire, le secteur public, fortement syndiqué, explique le taux global de syndicalisation de 30%. Ce secteur a connu un développement très important au cours des dernières années et les syndicats y sont bien implantés. Aussi, les salariées de l'enseignement, des services médicaux et sociaux ainsi que des administrations publiques ont un portrait de syndicalisation bien différent de celui des salariées du secteur de l'entreprise privée. Cette importante syndicalisation du secteur public fait souvent oublier que le groupe le plus nombreux du secteur privé dans le tertiaire, les 140 000 travailleuses du commerce ne sont syndiquées qu'à 8,6% et que les 68 000 travailleuses du secteur finances, assurance et immeubles, ne le sont de leur côté qu'à 2,4%.

Des études ont été réalisées afin d'analyser cette situation et d'y trouver des explications. Parmi celles-ci l'analyse du Conseil du Statut de la femme, Syndicalisation: droit à acquérir, outil à conquérir (lepage, Gauthier, 1981) et celle du Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Les femmes et le syndicalisme (White, 1980). Certains éléments-clés ressortent pour expliquer à la fois que les femmes soient moins syndiquées que les hommes, et que

leur taux de syndicalisation soit si faible dans certains secteurs. Parmi ceux-ci notons qu'elles se retrouvent en plus grand nombre dans des entreprises de petite taille, or la syndicalisation serait fonction de cette taille (White, 1980). On connaît là-dessus le Code du travail qui ne permet pas l'accréditation sectorielle. Ce faisant les milieux de travail où les employé-e-s sont peu nombreux (euses) ne peuvent avoir accès à la syndicalisation. Plusieurs secteurs dans lesquels les femmes travaillent sont relativement nouveaux (ex.: commerce et services) donc sans tradition syndicale. A l'exception de ceux qui relèvent de l'administration publique, il sont peu syndiqués (White, 1980). Une autre explication serait que les employeurs se sont opposés de façon importante à la syndicalisation dans certains secteurs de l'entreprise privée, ce qui l'aurait sensiblement freinée. A ce sujet, Julie White donne l'exemple des banques. Au Québec on a connu de longs conflits dans ce secteur, où depuis la mécanisation, les effets d'une grève sont pratiquement annihilés. Enfin, comme nous l'avons constaté dans la partie 2.0, les femmes sont concentrées dans des entreprises dont la productivité est limitée, ce qui affecte la capacité financière de ces dernières et atténue le rapport de force que peuvent collectivement développer les travailleuses et travailleurs (Lepage, Gauthier, 1981).

Ces quelques explications témoignent des relations qui existent entre la situation globale des femmes et leur situation collective sur le marché du trava Leur faible taux de syndicalisation peut en effet

être attribué - tout au moins partiellement - à leur position sur le marché qui découle de la division sexuelle du travail. Sans faire l'apologie des syndicats, force est de constater que leur présence - lorsqu'elle est militante - favorise l'amélioration des conditions de travail en commençant par celles des salaires (Lepage, Gauthier, 1981). Parallèlement à cette situation, on constate que les femmes représentent la majorité dont la seule protection est la Loi des normes minimales de travail. Or, cette Loi ne donne, comme son nom l'indique, qu'une protection minimale et ne couvre ni le travail à domicile ni les gardiennes d'enfants.

Cette absence de regroupement des travailleuses s'avère importante dans le contexte de la santé au travail pour deux raisons majeures. La première est l'effet que la syndicalisation a sur les conditions de travail et la seconde est l'importance concrète de la présence de syndicats pour favoriser la mise en oeuvre de la Loi sur la santé et la sécurité au travail.

Les raisons données plus haut peuvent certes expliquer en partie les problèmes de syndicalisation que connaissent les femmes et qui tiennent à leur place sur le marché. Mais d'autres raisons peuvent également être évoquées. Il n'y a pas si longtemps les syndicats se faisaient les défenseurs des emplois pour les hommes et du travail ménager pour les femmes. Ceci peut s'expliquer à la fois par les responsabilités familiales confiées aux femmes, mais aussi par la menace

qu'elles présentaient sur le marché; d'une part, pour les emplois, mais aussi pour les conditions. A ceci Baxandall et al. (1976), ajoutent que leurs revenus étant inférieurs, leurs contributions syndicales ne présentaient pas beaucoup d'intérêt. Ce peu d'enthousiasme des syndicats à se rallier les femmes constitue sans doute un autre facteur d'explication.

4.2 Les syndicats: un outil pour les femmes?

Des raisons d'un autre ordre peuvent aussi être avancées dans une réflexion sur le regroupement des femmes travailleuses; celles-ci tiennent à leur travail dans son sens large. Le travail que les femmes accomplissent influe leur regroupement à deux niveaux, le premier est celui de leur sentiment d'appartenance au monde du travail et le second celui du fonctionnement des syndicats.

Les femmes sont d'abord responsables du travail domestique. Encore aujourd'hui, comme nous l'avons vu en 2.0, leur participation sur le marché du travail rémunéré est fonction de cette situation. D'une part, la gratuité et les conditions d'exécution du travail domestique peuvent atténuer la prise de conscience comme travailleuse. Ainsi, une ménagère (et la travailleuse-ménagère) fait son travail gratuitement, n'a pas d'horaire, pas de vacances, pas de congés maladie, etc... Il devient difficile pour elle de développer une conscience comme travailleuse rémunérée et d'exiger des conditions décentes.

(Baxandall, 1976). Cette conscience de "travailleuses" et de l'exploitation dont elles peuvent faire l'objet n'est pas facile à concrétiser parce que souvent en contradiction avec l'attitude que l'on attend d'elles dans le cadre du travail domestique. Tout le discours sur le rôle de femmes-mères-épouses adressé aux femmes porte, bien entendu, sur le travail domestique, mais comment peut-il être évacué par les femmes dans la sphère marchande?

Les obstacles rencontrés dans une démarche de syndicalisation peuvent avoir un effet important dans un contexte où les femmes sont dévalorisées et où faire respecter leur droit au travail rémunéré demande déjà des énergies. Ainsi, dans plusieurs luttes, des femmes ont à affronter non seulement un employeur qui résiste à l'amélioration des conditions de travail mais aussi qu'il faut convaincre de l'existence du droit au travail. La récente expansion du temps partiel comporte probablement en partie ce volet. En imposant le temps partiel, un employeur nie le droit au plein salaire qui dans le cas des femmes n'est pas vraiment reconnu. C'est donc une lutte sur deux fronts qui doit être menée. Les pressions sociales sont souvent très fortes, surtout dans une période de sous-emploi, pour axer le débat sur le droit au travail plutôt que sur ses conditions d'exercice.

Le double travail doit aussi être perçu comme déterminant dans de nombreux cas face à la volonté et la possibilité de regroupement.

Le " slalom" [1] entre la sphère privée et la sphère marchande peut comporter en soi un effet démobilisateur face aux nécessaires changements à apporter dans un milieu comme dans l'autre. La conciliation des "rôles" dont nous avons traité en 2.0 peut donc être considérée comme un facteur qui nuit au regroupement à cause de la position "double" dans laquelle elle place les femmes.

A partir de ce point de vue, on peut constater que du côté des ménagères, la mise en commun est très peu développée. Les conditions d'exécution du travail domestique et son invisibilité en font un travail individuel et isolé. Cette dernière caractéristique souvent considérée comme une des conditions des plus importantes à laquelle sont confrontées les ménagères, rend leur regroupement très difficile à réaliser. Les différentes étapes à franchir impliquent une remise en question fondamentale, soit: premièrement percevoir le travail domestique comme un travail, deuxièmement percevoir ses conditions d'exercice comme des conditions de travail et finalement mettre en commun ces dernières, ce qui revient à percevoir sa situation propre comme une situation collective. L'opposition ménagère-travailleuse correspond à une distinction fictive entre une situation ramenée à l'individuel en opposition à une situation collective. Les similitudes ont souvent été mises de côté pour faire ressortir les différences.

---

(1) Cette expression nous vient de Louise Vandelac.

Toutefois, dans un cas comme dans l'autre, les regroupements adaptés à la situation des femmes face au travail ne semblent pas avoir pu se réaliser.

Les critiques des femmes adressées aux pratiques développées par les syndicats se font de plus en plus précises. Ces critiques ne remettent jamais en cause le syndicalisme, c'est-à-dire le regroupement sur la base du travail. Ce qu'elles remettent en cause ce sont les pratiques syndicales, pratiques qui dans le fondement de leur organisation et dans leur concrétisation laissent peu de place: à une approche du pouvoir différente de celle du pouvoir institutionnalisé, à du militantisme qui tienne compte du travail domestique et aux conditions spécifiques des femmes.

Dans le premier cas, ne serait-ce que par le rôle que jouent les syndicats sur le plan de la collectivité, il est évident que leur fonctionnement comporte des analogies avec les institutions traditionnelles dans notre société. Aussi, il n'est guère surprenant de constater que les femmes n'y sont pas clairement représentées comme elles ne le sont pas ailleurs. Les grandes négociations du secteur public et para-public avec le gouvernement québécois présentent une image éloquente en ce sens. Alors que les syndiquées concernées sont majoritairement des femmes, l'image publique est exclusivement - ou presque - masculine. Il serait simpliste d'accuser les syndicats de ne pas faire de place aux femmes et prétentieux de proposer une analyse exhaustive de cette situation. Il est nécessaire toutefois de soulever des interrogations dont certaines ont déjà été formulées par des femmes. L'analogie

entre le syndicalisme tel que vécu ici actuellement et le pouvoir institutionnel, ne permet-elle pas de penser qu'il s'agit de l'exercice d'un type de pouvoir dans lequel les femmes "ne fonctionnent" pas. Et ne peut-on poser une seconde hypothèse à savoir que l'exercice de ce type de pouvoir repose sur un "partage", sur une division du travail qui structuellement empêche les femmes d'y participer? Margaret Maruani dans son livre Les syndicats à l'épreuve du féminisme (1979), dégage le contraste entre les modes d'organisation du syndicalisme et du féminisme, en caractérisant la contestation de ce dernier mouvement d'anti-autoritaire, anti-pouvoir, anti-hiérarchique (p. 243). Elle écrit aussi "qu'il y a antagonisme parce que ces deux luttes apparaissent contradictoires, ou plus exactement parce qu'elles impliquent des pratiques contradictoires, produisent des stratégies inverses: lutte anti-pouvoir, anti-structure d'un côté, lutte pour l'égalité et le partage des pouvoirs entre hommes et femmes de l'autre". (p. 244).

Cet "antagonisme féminisme/syndicalisme" témoigne possiblement (même si l'orientation du mouvement féministe lui est spécifique) d'un malaise plus général des femmes dans ce type d'organisation. Cette question mériterait une exploration importante et une autocritique de la part du mouvement syndical.

La deuxième critique adressée aux pratiques syndicales, et ce de façon très large, porte sur les exigences du militantisme. Ces exigences

ignorent le travail domestique et demandent aux femmes, déjà aux prises avec le double travail, de se situer dans un cadre qui implique souvent une "triple charge". Le Comité de la condition féminine de la C.S.N. (1982) s'est intéressé lors du dernier congrès de la centrale à cette question. Ayant d'abord constaté la faible représentation des femmes aux diverses instances et que "cette tendance va en s'accentuant aux niveaux plus exigeants et plus décisionnels", le Comité fait une critique sévère des pratiques et doit se rendre à l'évidence que les femmes qui se retrouvent dans les instances se distinguent de l'ensemble des syndiquées parce qu'elles sont "plus jeunes, gagnent un salaire supérieur et sont généralement célibataires". Ce type de critique face aux pratiques n'est pas nouveau; par contre, elle devient de plus en plus articulée devant le besoin qu'éprouvent les syndiquées de voir leurs revendications véhiculées par les syndicats. Pourtant des femmes ont milité et militent (Lepage, Gauthier, 1981) et certaines des luttes menées par des femmes ont été importantes (Maruani, 1979); il ne s'agit donc pas de refus de militantisme, mais bien d'un questionnement sur sa forme actuelle qui, en continuant de prendre pour acquise la division actuelle du travail entre les sexes, risque fort de la perpétuer.

Le dernier élément à soulever ici est celui des conditions spécifiques des femmes qui sont analysées dans des comités de femmes, et pour lesquelles des changements sont revendiqués par ces comités. Ces revendications se voient fréquemment associées à ces comités et ne font pas nécessairement l'objet de préoccupation à un niveau plus large.

Ces revendications des femmes dans les syndicats sont souvent liées au travail domestique (congé de maternité, garderies, congés parentaux) et à la division sexuelle du travail (ghettos d'emploi). Elles sont porteuses de changement et remettent en cause une organisation sociale qui dépasse largement les conditions de travail. La nature de ces revendications peut donc expliquer en partie qu'elles ne soient pas toujours facilement véhiculées de façon large par les syndicats. Par contre, la remise en question qu'elles contiennent permet, comme le souligne Margaret Maruani (1979), de faire pénétrer à l'intérieur des syndicats, dont l'organisation vise le travail salarié, des préoccupations relatives au travail domestique. Il s'agit donc en soi d'une démarche dont les implications peu apparentes n'en sont pas moins porteuses de changement, puisqu'elles cherchent à mettre fin à la rupture entre le travail dans la sphère privée et celui de la sphère marchande.

Cet ensemble de considérations nous amène à constater que le regroupement des femmes sur la base de leur travail n'a pas encore pris une forme intégrée face au travail qu'elles assument dans notre société. D'une part isolées comme ménagères, d'autre part regroupées dans des syndicats dont les pratiques ne leur permettent pas de prendre possession véritablement de cet instrument que peut être le syndicalisme, les femmes ont donc face au travail, à bâtir des solidarités qui leur permettraient d'agir sur leurs conditions.

5.0 PAS DE CONCLUSION ... QUELQUES ELEMENTS DE DISCUSSION:

L'application de la Loi sur la santé et la sécurité au travail risque de se faire dans le cadre de structures où les femmes seront peu présentes. Pourtant, comme nous l'avons vu, plusieurs conditions nécessiteraient des actions, ce que confirment également les tableaux présentés dans l'annexe traitant des risques professionnels dans les emplois où l'on retrouve une concentration de femmes. Pour agir sur les conditions de travail salarié, la syndicalisation demeure un instrument à privilégier malgré la nécessaire démarche critique. Par contre, ce type de regroupement, s'il ne permet pas une intégration des revendications relatives au travail domestique, peut-il modifier les conditions liées à la division sexuelle du travail? Une action sur des conditions de travail salarié ne doit-elle pas tenir compte du travail domestique, des ghettos d'emploi, etc...?

Les revendications face à la santé, notamment celles qui entourent la reproduction, peuvent être développées à partir d'une remise en question de cette division du travail. Le développement d'une telle approche pourrait sans doute favoriser des solidarités nouvelles entre femmes travailleuses, qu'elles soient ou non rémunérées.

L'opposition qui se manifeste dans divers milieux sur le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite, devrait être mise en échec au nom du droit au travail des femmes. Cette mesure pourrait faire l'objet d'aménagements (Bhérer, et al., 1982) dans le but d'éviter qu'elle ne soit une attaque à ce droit plutôt que d'en

assurer l'exercice. La protection de la travailleuse enceinte doit demeurer sur le terrain collectif. Le risque d'une telle mesure d'exception, surtout sous la forme d'un retrait plutôt que d'une affectation, si elle ne s'accompagne pas d'interventions pour l'assainissement des milieux de travail, fait porter à la personne la responsabilité du problème. Pourtant... ce type d'approche entre en contradiction avec l'esprit de la Loi sur la santé et la sécurité au travail. Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite peut donc être perçu comme une question à laquelle des énergies peuvent être consacrées non seulement pour la protection de la santé des femmes concernées, mais aussi comme moyen de faire reconnaître le double travail des femmes. Des questions pourraient, dans ce même cadre, être soulevées sur les femmes qui, enceintes, assument des charges de travail importantes dans le milieu domestique et qui peuvent elles aussi être exposées à des risques pour leur santé.

La question de la reproduction ne devrait toutefois pas canaliser toutes les énergies même s'il s'agit de la porte ouverte dans le domaine de la santé au travail. Les autres conditions de travail qui présentent des risques - incluant le double travail - doivent aussi être remises en question. Dans ce sens, une implication des femmes en santé et sécurité au travail serait essentielle. Il est clair que celle-ci ne pourra se réaliser sans les prérequis que sont la prise de conscience et le regroupement. Que ce soit pour assainir leur milieu de travail ou pour remettre en question la division du travail, l'implication des femmes s'impose.

Celle-ci peut toutefois se faire sur la base même de ce travail, de ces responsabilités qu'elles partagent. Des représentantes de communautés culturelles nous ont informé qu'elles croyaient que les travailleuses immigrantes souhaiteraient sans doute qu'on leur permette de mettre en commun leurs problèmes de garde d'enfants. Des rencontres qui s'adresseraient à elles spécifiquement pour qu'elles puissent briser leur isolement face à cette question, seraient une amorce de regroupement qui pourrait éventuellement s'élargir à d'autres conditions de vie.

Cet exemple est une indication de possibilités de regrouper les femmes. Seules avec le double travail, elles peuvent difficilement agir sur leurs conditions et s'impliquer dans des changements sur des questions de santé et sécurité. Mais sur leur base, à partir de leurs préoccupations, la mise en commun apparaît comme une voie à explorer. Si nos hypothèses sont fondées, le développement de la conscience de travailleuse, qui favorise l'action sur les conditions de travail, pourra être favorisé par une mise en commun et une démarche critique face au travail global assumé par les femmes. Dans leur cas, il faudrait donc sortir des sentiers battus de l'approche communautaire sur la base du travail. Le slogan "d'abord ménagères" réfère à cette situation que partagent les femmes et qui fait éclater la division travailleuses/ménagères. Le travail des femmes au delà du seul travail rémunéré est la base véritable d'un regroupement possible. Les structures actuelles (telles les syndicats) doivent être dépassées

pour une mise en commun plus large. On peut poser l'hypothèse que les femmes se regrouperont sur la base du travail lorsqu'on reconnaîtra à celui-ci le sens qu'elles lui donnent.

Finalement, l'importance de l'enjeu que représente le développement d'un secteur santé et sécurité des femmes au travail pour le champ de recherche et d'intervention qu'est la santé au travail ne doit pas être minimisée. La hiérarchie dans les risques qui a fait mettre de côté plusieurs risques auxquels les femmes sont exposées dans leurs emplois et l'approche souvent obtue de la question de la reproduction méritent un questionnement. La relation entre le travail des femmes et leur utilisation des services de santé devrait faire l'objet d'exploration, remettant en cause la définition même du travail. Les plaintes qu'elles formulent réfèrent à une situation globale dont l'ampleur provoque une réaction d'évitement vers des diagnostics diffus (Saillant et al., 1981). C'est d'abord en brisant le fondement individualiste de ce type d'intervention qu'une démarche de véritable remise en question peut être amorcée. Mais il faut aussi avec les femmes questionner la notion même de "risques". Leur hiérarchie des risques face à celle des experts (tensions résultant des problèmes de garde des enfants versus la salubrité de certains milieux de travail) devrait être prise en compte.

L'ergonomie, l'étude des effets des conditions de travail sur la santé, la santé mentale et le travail, constituent de nouvelles avenues

pour la recherche et l'intervention. Ce sont aussi des approches privilégiées pour analyser la santé des femmes au travail. Les préoccupations doivent donc être véhiculées dans ces domaines pour que la question des femmes ne soit plus en santé au travail qu'une question de maternité.

Bibliographie

- ACTON, Janice et al., ed., 1974, Women at work 1850-1930, Women's Press Publications, 405 pages.

- ARCHAMBAULT, Hélène, 1981, "Le goulag des midinettes," L'Actualité, vol. 6, no. 12, pp. 115-120.

- ARMSTRONG, Pat, ARMSTRONG, Hugh, 1978, The Double Ghetto: Canadian Women and their Segregated Work, McClelland and Stewart, Toronto, 199 pages.

- ARNOPOULOS, Sheila Mc Leod, 1979, Problèmes des femmes immigrantes sur le marché du travail, Ottawa, 88 pages.

- ATTENBOROUGH, Susan, 1981,"Sexual Harrassment: An Issue for Unions", DRF, vol. X, no. 2, juillet 1981, pp. 24-26.

- AUGER, Geneviève, LAMOTHE, Raymonde, 1981, De la poële à frire à la ligne de feu, Boréal Express, 232 pages.

- BACKHOUSE, Constance, COHEN, Leah, 1978, The Secret oppression Sexual Harassment of Working Women, Mc Millan, Toronto, 208 pages.

- BARKER, D.L., ALLEN, S., 1976, Dependence and Exploitation in Work and Marriage, Longman, Londres, 265 pages.

- BARRY, Francine, 1977, Le travail de la femme au Québec, l'évolution de 1940 à 1970, Les Presses de l'Université du Québec, 80 pages.

- BAXANDALL, R., GORDON, L., REVERBY, S., ed., 1976, America's Working Women, Vintage, New York.

- BELANGER, Suzanne, BELLEMARE, Marie, 1982, Le travail de bureau, incluant le travail devant écran cathodique et ses conséquences sur la santé des travailleuses, C.L.S.C. Centre-Ville, publié par le M.A.S., Québec, 71 pages.

- BELL, Carolyn Shaw, 1978, "Women and Work: An Economic Appraisal" in Women Working, Ann H. Stromberg, Shirley Harkess ed., Maryfield Publishing, pp. 10-28.

- BERNIER, Bernard, 1979, "Main-d'oeuvre féminine et ethnicité dans trois usines de vêtement de Montréal", Anthropologie et société, vol. 3, no. 2, pp. 117-139.

- BHERER, Jacynthe, DE KONINCK, Maria, GOULET, Lise, LEBRUN, Lise, MESSING, Karen, 1982, Réflexion sur le retrait préventif, 16 pages. Document transmis à la Ministre de la condition féminine.

- Bibliography Series, 1981, Job Burnout in the Human Services, february 1981.

- BONNOT, Gérard, 1982, "Embauche: vers un racisme scientifique", Le Nouvel observateur, samedi, 28 août, pp. 42-45.

- Cahiers du Grif (Les), 1976, Le travail c'est la santé, no. 11, Trans-édition, Bruxelles, p. 88.

- Canada, Rapport du groupe de travail de Travail Canada sur la micro-électronique et l'emploi, 1982, La micro-électronique au service de la collectivité, Ottawa, 104 pages.

- CHADEAU, Ann, FOUQUET, Annie, 1981, "Peut-on mesurer le travail domestique", Economie et statistiques, no. 136, INSEE, Paris, pp. 29-42.

- CHENAL, Odile, KERGOAT, Danièle, 1981, "Production et reproduction, Les jeunes travailleuses, le salariat et la famille", Critiques de l'économie politique, nouvelle série no. 17, octobre-décembre 1981, Maspéro, Paris, pp. 118-139.

- CLIMENKO-JOHNSON, Laura, 1981, "Et à Toronto?", Vie Ouvrière, vol. 31, no. 151, pp. 20-22.

- Collectif Clio, 1982, L'histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles, Quinze, Montréal, 521 pages.

- Comité de condition féminine, C.S.N., 1982, Les femmes à la C.S.N. n'ont pas les moyens de reculer, rapport au 51e Congrès de la C.S.N.

- Conseil du Statut de la femme, 1982, Rapports de recherche sur la production domestique, documents non publiés.

- Conseil du Statut de la femme, 1983, Rapports de recherche sur la production domestique, documents non publiés.

- COOPERSTOCK, Ruth, 1976, Sex Differences in Psychotropic Drug Use, Addiction Research Foundation, Toronto.

- DE KONINCK, Maria, VANDELAC, Louise, 1983 "Double travail...Double santé", Nous, notre santé, nos pouvoirs, Remue-Ménage, Editions coopératives St-Martin, Montréal, pp. 145-151.

- DILLARD, Sylvie, 1983, Durée ou qualité de la vie?, Conseil des Affaires sociales et de la famille, Québec.

- DOLAN, S., ARSENAULT, A., 1980, Stress, Santé et rendement au travail, Monographie no. 5, Ecole des relations industrielles, Université de Montréal, 186 pages.

- EHRENREICH, Barbara, 1979, "Is Success Dangerous to Your Health", MS, May 1979, vol. VII, no. 11, pp. 51-54, 97-98, 101.

- EHRENREICH, Barbara, ENGLISH, Deirdre, 1982, Des experts et des femmes, Remue-ménage, Montréal, 347 pages. (Traduction de For Her Own Good, 1978).

- EISENSTEIN, Zillah, 1978, Capitalist Patriarchy and the Case for Socialist Feminism, Monthly Review Press, New York.

- EVANS, Laura J., 1978, "Sexual Harassment: Women's hidden occupational Hazard", Victimization of Women, Sage Publications, vol. 3, pp. 203-223.

- FOURNIER, Gisèle, "Travail et exploitation des femmes dans les supermarchés", 1978, Questions féministes, no. 4, novembre 1978, pp. 39-50.

- FOX, Bonnie, 1980, "Women's Double Work Day: Twentieth-Century Changes in the Reproduction of Daily Life", in Hidden in the Household, Women's Press, pp. 173-216.

- GLAZER, Nona, 1980, "Everyone needs three hands: Doing Unpaid and Paid Work", in Women and Household Labor, edition by Sarah Fensternaker Berk, vol. 5, Sage Yeark books, Women's Policy Studies, pp. 249-273.

- GUYON, Louise, SIMARD, Roxanne, NADEAU, Louise, 1981, "Va te faire soigner, t'es malade", Stanké, Montréal, 158 pages.

- HARTMAN, Heidi, 1978, "Capitalisme, patriarcat, et ségragation professionnelle des sexes", Questions féministes, no. 4, pp. 13-38.

- HAVENS, E., 1978, "Women, Work and Wedlock: A note on Female Marital Patterns in the United States", in Changing Women in a Changing Society, J. Hunter ed., pp. 213-219.

- HUNT, Vilma R., Work and the Health of Women, 1979, CRC Press, 236 pages.

- JEAN, Diane, GUILLOTEAU, Jean-François, 1982, Le travail à domicile dans le vêtement pour dames, Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail, Québec, 146 pages.

- JOHNSON, Laura C., JOHNSON, Robert E., 1982, The Seam Allowance, Women's Educational Press, Toronto, 135 pages.

- KOME, Penney, 1982, Somebody has to do it, whose Work is Housework, Mc Clelland and Stewart, Toronto, 201 pages.

- LEBOEUF, Lucie, 1981, "Taille sur mesure pour des mères au foyer", Vie ouvrière, vol. 31, no. 151, pp. 35-38.

- LEPAGE, Francine, GAUTHIER, Anne, La syndicalisation: Droit à acquérir, outil à conquérir, CSF, Québec, 275 pages.

- LIPSIG-MUMME, Carla, 1982, "Le travail à domicile, un retour à l'époque pré-syndicale", Le Devoir, 25 juin, page 13.

- MAC KINNON, Catherine A., 1979, Sexual Harassment of Working Women, Yale University Press, New Haven, 312 pages.

- MAMELLE, Nicole 1980, "Travail et grossesse", Prévenir, octobre, pp. 43-52.

- MARCEAU, Jane, 1976, "Mariage, role division and social cohesion: The Case of some French upper middle-class families", in Dependence and Exploitation in Work and Marriage, Barker et Allen ed., pp. 204-224.

- MARCHACK, Patricia, 1974, "Les femmes, le travail et le syndicalisme au Canada", Sociologie et Sociétés, 6 mai 1974, pp. 37-53.

- MARIESKIND, Helen I., EHRENREICH, Barbara, 1975, "Toward Socialist Medicine: The Women's Health Movement", Social Policy, vol. 6, September/October, pp. 34-42.

- MARINIER, Raymonde, 1982, Rapport d'étude sur la consommation des psychotropes chez les femmes, présenté au Comité de la recherche socio-économique, M.A.S., Québec, 92 pages.

- MARUANI, Margaret, 1979, Les syndicats à l'épreuve du féminisme, Syros, Collection Histoire et théorie, Paris, 271 pages.

- MASCHEWSKY, Werner, "The Relation Between Stress and Myocardial Infarction: A general analysis", Social Science and Medicine, vol. 16 no. 4, pp. 455-461.

- MC QUEEN, David V., SIEGRIST, Johannes, 1982, "Social Factors in the Etiology of Chronic Disease: An Overview", Social Science and Medicine, vol. 16, no. 4, pp. 353-367.

- MEISSNER, Martin, 1975, "Sur la division du travail et l'inégalité des sexes", Sociologie du travail, no. 4-75, pp. 329-350.

- MESSIER, Suzanne, 1982, Chiffres en mains, CSF, Québec, 275 pages.

- MESSING, Karen, 1982 A, "Est-ce qu'on protège la travailleuse enceinte au Québec", L'Union Médicale, tome III, février 1982, pp. 155-156, 161-164.

- MESSING, Karen, 1982 B, "Do Men and Women Have different jobs because of their biological differences?" International Journal of Health Services, vol. 12, no. 1, pp. 43-52.

- MICHEL, Andrée, 1978, Les femmes dans la Société marchande, PUF, Paris, 256 pages.

- Ministère des Affaires sociales, 1982, Etude sur les femmes et le marché du travail, partie II, pp. 35-59.

- MORSE, Donald Ray, FURST, M. Laurence, 1982, Women Under Stress, Van Nostrand Reinhold Co., New York, 473 pages.

- MORTON, Peggy, 1980, "Women's Work is Never Done", in the Politics of Housework, Ellen Malos, ed., London, pp. 130-157.

- NEWLAND, Kathleen, 1980, "Women, Men and the Division of Labor", Worldwatch Paper 37, May 1980, Washington, 43 pages.

- OAKLEY, Anne, 1974, The Sociology of Housework, Pantheon Books, New York, 242 pages.

- OAKLEY, Anne, 1981, Subject Women, Martin Robertson, Oxford, 406 pages.

- OPPENHEIMER, V.K., 1977, "The Sociology of women's economic role in the family", American Sociological Review, XLII, pp. 387-400.

- PELLERIN, Yvon, 1982 "Le Job Ideal du XXIe siècle", Journal de Québec, 1er mars.

- PROULX, Monique, 1978, Cinq Millions de femmes, Conseil consultatif de la situation de la femme, Ottawa, 48 pages.

- _____, 1983, Recherches et familles, rapport des groupes préparatoires au Colloque national, Ministère de la Recherche et de l'Industrie, Secrétariat d'Etat chargé de la famille auprès du ministère des Affaires sociales et de la Solidarité Nationale, pp. 18-23, 77-116.

- RITCHIE, Laurell, 1981, "So Many Unorganised", DRF, vol. X., no. 2, juillet, pp. 13-14.

- SAFA, Helen I., 1981, "The Runaway Shops and Female Employment: The Search for Cheap Labor", Signs, summer 1981, vol. 2, no. 7, pp. 418-433.

- SAILLANT, Francine, DE KONINCK, Maria, DUNNIGAN, Lise, 1981, Essai sur la santé des femmes, Conseil du Statut de la femme, Québec, 342 pages.

- SMITH, M.J., COLLIGAN, M.J., HURREL, J.J., 1977, "Review of NIOSSH Psychological Stress Research", Occupational Stress, Institute of Industries relations, University of California, pp. 26-36.

- SOKOLOFF, Natalie J., 1980, Between Money and Love, Praeger Publications, New York, 299 pages.

- Statistiques Canada, 1982, La population active, novembre 1982, catalogue 71-001 mensuel.

- Statistiques Canada, 1983, La population active, décembre 1982, catalogue 71-001 mensuel.

- STELLMAN, Jeanne Mager, 1977, Women's Work, Women's Health, Pantheon Books, New York, 262 pages.

- STELLMAN, Jeanne M., 1981, "La rançon économique du travail des femmes: les risques professionnels", Médecine et société, les années 80, Editions coopératives Albert St-Martin, Montréal, pp. 249-270.

- STEWART, Danièle, 1981, "Féminisme et syndicalisme aux Etats-Unis", Nouvelles questions féministes, mars, pp. 53-75.

- STORRIE, Kathleen, DYKSTRA, Pearl, 1982, "Bibliography on Sexual Harassment", DRF, vol. X., no. 4, December 81 / January 82, pp. 25-28.

- STROMBERG, Ann H., HARKNESS, Shirley, ed., 1979, Women Working, Mayfield publ. Co., California, 458 pages.

- TRAN VAN, Kim Chi, 1980, Etude sur les caractéristiques des travailleuses québécoises, M.T.M.O., Québec, 219 pages.

- VANDELAC, Louise, 1982, "Et si le travail tombait enceinte?...", Sociologie et sociétés, octobre 1981, pp. 67-81.

- VANEK, Joan, 1974, "Time Spent in House work", Scientific American, no. 231, November, pp. 116-120.

- VINET, Alain, 1982, La condition féminine en milieu ouvrier, Collection: Identité et changements culturels, no. 3, Institut Québécois de recherche sur la culture, 222 pages.

- WALKER, Kathryn, 1969, "Homemaking Still Takes Time", Journal of Home Economics, 61, October, pp. 349-361.

- WALLACH SCOTT, Joan, 1982, "The Mechanization of Women's Work", Scientific American, September 1982, vol. 247, no. 3, pp. 167-187.

- WALSH, Diana, CHAPMAN, Egdahl, RICHARD, H.,, ed., Women, Work and Health: Challenges to Corporate Policy, Industry and Health Care 8, Springer-Verlarg, New York, 259 pages.

- WHITE, Julie, 1980, Les femmes et le syndicalisme, Conseil consultatif canadien de la situation de la femme, Ottawa, 147 pages.

- Women's Occupational Health Resource Center, 1979, For Women who work in the home, Fact Sheet, 3 pages.

LISTES DES PERSONNES CONSULTEES AU COURS DE L'ELABORATION DU RAPPORT

Suzanne Bélanger, C.L.S.C. Centre-Ville

Jacynthe Bhérer, Secrétariat à la Condition féminine

Johanne Deschamps, Relais-Femmes

Micheline Desjardins, Consult-Action, CSF

Ginette Dussault, SCFP, FTQ

Louise Fortin, Consult-Action, CSF

Judy Freeman, Au Bas de l'Echelle

Louise Gareau, C.L.S.C. Basse-Ville

Pauline Gingras, C.L.S.C. Basse-Ville

Francine Lepage, Recherche, CSF

Suzanne Messier, Recherche, CSF

Karen Messing, Sciences Biologiques, UQUAM

Monique Simard, Condition féminine, CSN

et

des représentantes de quelques communautés culturelles de Montréal

ANNEXE

SYNTHESE DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LES EMPLOIS OU L'ON RETROUVE UNE CONCENTRATION DE FEMMES

Johanne Huot
Agente de recherche

Ministère des Affaires sociales

I) SECTEUR SECONDAIRE:

SECTEUR DE LA BONNETERIE ET DE L'HABILLEMENT

Données socio-démographiques

Au Québec en 1979, le secteur de la bonneterie totalise 11 915 travailleuses et travailleurs répartis dans 174 établissements *.

En 1979, l'habillement regroupe 1 517 établissements et 62 757 travailleuses et travailleurs, soit 11,5% de l'ensemble des emplois du secteur manufacturier **. L'industrie du vêtement pour hommes et pour dames rassemble la majorité des établissements (72,8%) et des travailleurs et travailleuses (83,8%).

En 1976, au Québec, la population en emploi dans le secteur de la bonneterie se chiffre à 13 489 personnes dont 66,7% sont des femmes (1). Dans le secteur de l'habillement, les chiffres correspondants pour 1980 sont: 73 000 personnes dont 76,7% sont des femmes (2).

Opérations où sont concentrées les travailleuses:

Les travailleuses sont concentrées à la conception, la finition, l'inspection et à l'emballage des vêtements.

---

* Statistique Canada, Bonneterie, 1979. Cat. 34 - 215. Annuel, août 1981, tableaux 1, 6 et 11.

** Statistique Canada, cat. 34-216, 34-217, 23-213, 34-212, 34-218, Annuel 1981.

1) Lepage, F., Gauthier, A., 1981, Syndicalisation, droit à acquérir, outil à conquérir, CSF, Québec, page 167.

2) Messier, Suzanne, Chiffres en mains, CSF, tableau 1102.

TABLEAU 1

TITRE: Tableau synthèse des risques dans le secteur de la bonneterie et de l'habillement

Risques physiques	Risques chimiques	Risques ergonomiques	Risques psycho-sociaux	Risques mécaniques
Température (froid, chaleur humide) Bruit Eclairage (mauvais éclairage) Vibrations transmises au corps entier (basse fréquence) Vibrations transmises aux membres supérieurs (moyenne et haute fréquence) Poussières	Teintures de benzidine et de bêta-naphtylamine Chloprène Formaldéhyde Silicone Styrène Fumées de nylon Détachants (trichloroéthylène et perchloroéthylène) Colles Pesticides (3 groupes principaux: halogénés, organophosphorés, dithiocarbamates)	Posture debout prolongée Posture assise prolongée Autres postures anormales (suite à une mauvaise organisation de l'espace de travail ou suite à l'utilisation d'outils mal dessinés ou mal adaptés) Soulèvement ou transports de charges Autres efforts musculaires localisés	Charge sensori-motrice augmentée selon la charge de travail L'ambiance Parcellisation et monotonie de la tâche Absence de créativité dans le travail Rémunération basée en tout ou en partie, sur le rendement Relations de travail tendues (supervision étroite) Absence de pauses volontaires Favoritisme	Organisation physique des lieux (encombrement des allées; plancher glissant; entassement du matériel et de la machinerie) Equipement défectueux (équipement électrique défectueux; machinerie mal entretenue) Equipement dangereux (absence de dispositifs sécuritaires sur les machines)

SOURCE: Goulet, L., Lebel, P., 1982, Risques professionnels pour la femme enceinte dans le secteur de la bonneterie et de l'habillement, D.S.C. Hôpital Sacré-Coeur, publié par le ministère des Affaires sociales, Québec, 107 pages.

SECTEUR DU TEXTILE

Nombre d'établissements

Les usines de textile au Québec en 1979 étaient au nombre de 370*.

Nombre d'employées

En 1980, on comptait 12,000 travailleuses dans l'industrie du textile au Québec. Du côté des hommes, leur nombre s'élevait à 25,000**.

---

* B.S.Q. - Service des entreprises 1979.

** Lepage, F., Gauthier, A., 1981, Syndicalisation, droit à acquérir, outil à conquérir, C.S.F., Québec, p. 167.

TABLEAU 2

TITRE: Tableau synthèse des risques dans le secteur du textile

Risques physiques	Risques ergonomiques	Risques psycho-sociaux	Risques chimiques
Bruit Humidité et chaleur Vibration du corps entier Poussières (fibres de coton, fibres synthétiques)	Station debout prolongée Station assise prolongée Position courbée Levée de poids	Cadence Tâches monotones et répétitives Surveillance Rémunération au rendement Horaires de travail (travail posté, de nuit, semaine comprimée)	De nombreux produits sont employés. Pour obtenir de plus amples renseignements consulter la monographie

SOURCE: Huot, J., 1982, Monographie sur les conditions de travail dans le secteur du textile. Ministère des Affaires sociales. Service de la santé au travail, Québec, 123 pages.

SECTEUR DE LA FABRICATION DE PRODUITS ELECTRIQUES

Nombre d'établissements

Les établissements de fabrication de produits électriques en 1979, au Québec, étaient au nombre de 262.

Nombre de travailleuses

En 1980 on comptait 11,000 travailleuses soit 29,7% des employé(e)s du secteur*

---

* Messier, Suxanne, 1981, Chiffres en main, Conseil du statut de la femme, tableau 1102.

TABLEAU 3

TITRE: Tableau synthèse des risques dans le secteur de la fabrication de produits électriques

Risques physiques	Risques ergonomiques	Risques psycho-sociaux	Risques chimiques
Bruit Chaleur et humidité Vibrations transmises aux membres supérieurs	Station debout prolongée Station assise prolongée Efforts musculaires localisés	Tâches monotones et répétitives Charge sensori-motrice Rémunération au boni Horaires de travail (travail de soir et de nuit) Relations tendues	Acides Gaz Huile de coupe Solvants Métal

SOURCE: Huot, J., 1982, Monographie sur les conditions de travail dans le secteur de la fabrication de produits électriques. Ministère des Affaires sociales. Service de la santé au travail, Québec, 46 pages.

SECTEUR DE L'IMPRIMERIE

Nombre d'établissements

En 1977 il existait environ 1,700 établissements d'imprimerie au Québec*.

Nombre de travailleuses

Sur les quelques 30,000 personnes employées dans le secteur de l'imprimerie, le pourcentage des travailleuses était de 29,7% en 1980.

Postes de travail occupés par les femmes

Les femmes se retrouvent essentiellement à trois principaux postes de travail:

Le travail de bureau

La photocomposition

La finition des documents imprimés

---

* Tiré de: Etude sur l'industrie de l'imprimerie au Québec, Ministère des Communications, Editeur officiel du Québec, 1979.

TABLEAU 4

TITRE: Tableau synthèse des risques dans l'imprimerie

Risques chimiques	Risques physiques	Risques psycho-sociaux	Risques ergonomiques	Risques mécaniques
Vapeurs toxiques provenant de deux catégories principales de produits: acides et solvants Manipulation de produits toxiques Gaz et fumées toxiques (ozone et CO) Poussière de carbone Poussière de papier	Bruit Vibrations Radiations (rayons ultra-violets et radiations non-ionisantes) Ecarts de température	Pressions du début de la chaîne Monotonie Absence de contrôle sur le rythme de travail Aliénation face à l'outil ou au produit du travail Quarts 2 x 8 - 3 x 8 et surtemps	Contrainte visuelle Cadence de travail rapide Postures inconfortables (assise ou debout en permanence)	Risques d'accidents, d'incendie et d'explosion

SOURCE: Beauvais, A., 1982, Imprimerie. Session d'information sur les risques professionnels pour les femmes enceintes. C.L.S.C. Centre-Ville, publié par le ministère des Affaires sociales, Québec, 59 pages.

TABLEAU 5

TITRE: Facteurs de risques spécifiques au poste de travail où se retrouve le personnel féminin dans le secteur de l'imprimerie

1. Poste de photocomposition

Risques physiques	Risques psycho-sociaux	Risques ergonomiques	Risques chimiques
Bruit Radiations non-ionisantes	Cadence rapide Pression du début de la chaîne Monotonie Travail de soir et de nuit Surtemps	Position assise immobile Contrainte visuelle	
	Facteurs de risques provenant des autres postes de travail		
Bruit			Vapeurs toxiques (développeurs de photo, produits pour gravure, développeurs de plaques, encres, laques, colles, solvants puissants utilisés pour nettoyer les bassins, le développement, les presses et autres machines)

TABLEAU 5 (suite)

2. Finition des documents

Risques physiques	Risques psycho-sociaux	Risques ergonomiques	Risques chimiques
Bruit Ecarts de température	Cadence rapide Absence de contrôle sur le rythme de travail Aliénation par rapport à l'outil de travail Travail de soir et de nuit Surtemps	Position debout sans déplacement Position assise Position courbée vers l'avant Efforts musculaires localisés Transport de charges (piles de documents)	Poussière de papier Vapeurs toxiques provenant de la colle
	Facteurs de risques provenant des autres postes de travail		
Bruit			Vapeurs toxiques de l'ensemble des produits utilisés

SOURCE: Beauvais, A., 1982, Imprimerie: Session d'information sur les risques professionnels pour les femmes enceintes, C.L.S.C. Centre-Ville, publié par le ministère des Affaires sociales, Québec, 59 pages.

SECTEUR DES ALIMENTS

Nombre d'établissements

En 1979 le secteur des aliments regroupait 1,150 établissements au Québec*.

Nombre de travailleuses

Le nombre de travailleuses s'élevait alors à 8,158 sur un total de 25,026 personnes en emploi dans ce secteur.

---

* Statistique Canada. Catalogue 21-203. Industries manufacturières du Canada: niveau national et provincial.

TABLEAU 6

DEPARTEMENTS OU SONT AFFECTEES LES TRAVAILLEUSES PAR SOUS-SECTEURS, DANS LE SECTEUR DES ALIMENTS

Sous-secteurs	Départements	Commentaires
Boulangerie et pâtisserie	Enrobage, finition, contrôle de la qualité et de l'emballage	Exclusivement des travailleuses
Confiserie	Vérification, emballage et empaquetage	Essentiellement des travailleuses
Chocolaterie	Emballage et moulage	Concentration de travailleuses
Conditionnement de la viande	Emballage et empaquetage	Les travailleuses sont principalement affectées dans ces départements
Fruits et légumes	Opération du cannage	Concentration de travailleuses
Traitement du lait	Emballage et empaquetage	Concentration des travailleuses

SOURCE: Cyr, M., Seifert, A.M., Pelletier, R., 1982, Conditions de travail et risques pour la santé. Industrie des aliments - publié par le ministère des Affaires sociales, Québec, 157 pages.

TABLEAU 7

TITRE: Tableau synthèse des risques dans le secteur des aliments

Risques physiques	Risques chimiques	Risques biologiques	Risques ergonomiques	Risques psycho-sociaux
Température (froid, chaleur) Bruit	Acétaldhéhyde Acétate de n-butyle Acétate d'amyle Acide acétique Acides bicarboxyliques Acroléine Ammoniac Anhydride carbonique Anhydride sulfureux Bromoéthane Dichlorométhane Ethylène diamide Formaldéhyde Ozone Peroxyde d'hydrogène Détergents Insecticides (organo-chlorés, organophospho-rés)	Microorganismes (bactéries, champi-gnons, virus)	Posture debout Posture assise Soulèvement ou trans-port de charges	Charge sensori-motrice Monotonie Horaires de travail: équipes alternantes réparties sur 24 heures

SOURCE: Cyr, M., Seifert, A.M., Pelletier, R., 1932, Conditions de travail et risques pour la santé: Industrie des aliments, publié par le ministère des Affaires sociales, Québec, 157 pages.

SECTEUR DU CUIR

Nombre d'établissements

En 1981, le service de la Réparation de la C.S.S.T. estimait à 292 le nombre d'établissements* du secteur du cuir au Québec.

Nombre d'employées

Selon Statistique Canada le nombre de travailleuses s'élevait à 7,000 en 1980 soit 58,2% de l'ensemble des employés du secteur**.

Etapes de fabrication

Les travailleuses sont affectées aux étapes de fabrication suivantes: le taillage et plus particulièrement la couture et la finition. "La proportion de travailleuses que l'on retrouve à la couture peut en effet, facilement atteindre 50% de tous(tes) les travailleurs(euses) d'une usine de chaussures."***

---

* Pour la C.S.S.T., un "établissement" correspond à une unité de cotisation. Ainsi une entreprise peut regrouper plusieurs établissements.

** Statistique Canada, Division de l'enquête sur la population active, moyennes annuelles 1980, données non publiées.

***Guertin, C., 1983, Le secteur du cuir au Québec. Risques pour la santé des travailleuses enceintes, du foetus et risques reliés à l'allaitement, D.S.C. - C.H.U.L., p. 27.

TABLEAU 8

TITRE: Tableau synthèse des risques dans le secteur du cuir

Risques chimiques	Risques physiques	Risques psycho-sociaux	Risques mécaniques	Risques ergonomiques
Teintures Colles: - adhésifs à base de latex - adhésifs "hot melt" - adhésifs à base de solvants Solvants Laques Vernis	Bruit Vibration Chaleur Eclairage inadéquat Poussières (cuir, tissu, crêpe)	Rémunération au rendement Tâches monotones et répétitives Rapidité d'exécution	Machines vétustes et dépourvues de protecteurs adéquats	Position assise prolongée Position debout prolongée Soulèvement de poids

SOURCE: Guertin, C., 1983, Le secteur du cuir au Québec. Risques pour la santé des travailleuses enceintes, du foetus, et risques reliés à l'allaitement, D.S.C. - C.H.U.L., publié par le ministère des Affaires sociales, Québec, 79 pages.

SECTEUR DE LA FABRICATION DE PRODUITS CHIMIQUES

Nombre d'établissements

En 1979, l'industrie chimique regroupait 315 établissements*

Nombre de travailleuses

En 1979, le nombre de travailleuses du secteur s'élevait à 2,842 sur un total de 12,592 personnes**.

---

* Statistique Canada: Statistiques principales des régions économiques par groupes industriels; 1979: données non publiées.

** Statistique Canada: Statistiques principales des régions économiques par groupes industriels; 1979: données non publiées.

TABLEAU 9

DEPARTEMENTS OU SONT AFFECTEES LES TRAVAILLEUSES PAR SOUS-SECTEURS

Sous-secteurs	Départements	Commentaires
Fabrication de produits pharmaceutiques	Conditionnement (mise en bouteille, emballage, étiquetage)	Majorité de travailleuses
Fabrication de peinture et de vernis	Conditionnement et contrôle de la qualité	Les travailleuses occupent principalement ces postes
Fabrication de savon et de produits de nettoyage	Emballage et ensachage	Les travailleuses ne sont pas nombreuses
Fabrication de produits de toilette ou cosmétiques	Conditionnement et expédition	Majorité de travailleuses
Fabrication de produits chimiques industriels	Laboratoires et conditionnement	Les travailleuses occupent principalement ces postes
Fabrication de produits chimiques divers	Conditionnement et laboratoires	Les travailleuses occupent principalement ces postes

SOURCE: Langlois, A., et al., 1982, Monographie sur les risques pour la santé des femmes enceintes, du foetus et de l'enfant allaité dans le secteur de la fabrication de produits chimiques. D.S.C. Lakeshore, publié par le ministère des Affaires sociales, Québec, 180 pages.

TABLEAU 10

TITRE: Tableau synthèse sur les risques associés au secteur de la fabrication de produits chimiques

Risques physiques	Risques ergonomiques	Risques psycho-sociaux	Risques biologiques	Risques chimiques
Bruit Chaleur et humidité Radiations non-ionisantes L'éclairage	Position assise prolongée Position debout prolongée	Cadence Monotonie Charge sensori-motrice	Manipulation de souches de micro-organismes. Il peut survenir des pathogènes tels que salmonella, etc...	De nombreux produits sont employés. Pour obtenir de plus amples renseignements, consulter la monographie

SOURCE: Langlois, A., et al., 1982, Monographie sur les risques pour la santé des femmes enceintes, du foetus et de l'enfant allaité dans le secteur de la fabrication de produits chimiques. D.S.C. Lakeshore, publié par le ministère des Affaires sociales, Québec, 180 pages.

II) SECTEUR TERTIAIRE:

TRAVAIL DEVANT ECRAN CATHODIQUE

Nombre de travailleuses

Le nombre de travailleuses de bureau s'élevait à 398,000 en février 1982 soit 35,6% de la main-d'oeuvre féminine.

On les retrouve principalement dans les administrations publiques et para-publiques, les institutions financières et dans les compagnies d'assurances.

TABLEAU 11

TITRE: Tableau synthèse des risques associés au travail devant écran cathodique

Risques ergonomiques	Risques psycho-sociaux	Risques physiques
Charge visuelle importante Station assise prolongée Efforts musculaires localisés	Déqualification Parcellisation des tâches Insécurité à cause de congédiements découlant de l'informatisation Horaires rotatifs incluant le travail de nuit	Radiations ionisantes et non ionisantes

SOURCE: Bélanger, S., Bellemare, M., 1982, Le travail de bureau incluant le travail devant écran cathodique et ses conséquences sur la santé des travailleuses. C.L.S.C. Centre-Ville, publié par le ministère des Affaires sociales, Québec, 71 pages.

SECTEUR DE L'HEBERGEMENT ET DE LA RESTAURATION

Nombre d'établissements

Le Bureau de la statistique du Québec, selon un relevé établi pour 1981, dénombrait 32,459 établissements excluant les pensions de famille et hôtels privés ainsi que les terrains de camping et les parcs à roulottes.

Nombre d'emplois

Selon le fichier des employeurs (ministère du Revenu) on dénombrait 39,904 emplois en 1979 pour l'hébergement (excluant l'hébergement saisonnier). Notons que ce chiffre représente des emplois et non des employés puisqu'un employé peut cumuler plus d'un emploi.

Ce même fichier, toujours pour 1979, dénombrait 111 952 emplois pour les restaurants (avec et sans permis d'alcool) et 19 344 dans les bars, tavernes et salon-bars.

Sexe de la main-d'oeuvre

L'hôtellerie a une concentration de main-d'oeuvre relativement élevée par rapport à l'ensemble des secteurs d'activité québécoise. En 1977, au Québec, les hommes occupent 64% de l'emploi total, les femmes 36%.

Les emplois féminins dans le secteur de la restauration et de l'hébergement

Dans le secteur de l'hébergement les femmes occupent les postes de femmes de chambres et d'entretien des vêtements. Pour ce qui est de la restauration, les emplois occupés par les femmes sont les suivants: cuisinière, serveuse, barmaid et danseuse - serveuse.

TABLEAU 12

TITRE: Tableau synthèse des risques dans le secteur de la restauration et de l'hébergement

Risques chimiques et biologiques	Risques physiques	Risques psycho-sociaux	Risques ergonomiques	Risques mécaniques
Monoxyde de carbone	Chaleur	Monotonie	Station debout prolongée	Chûtes
Produits de nettoyage	Froid	Dévalorisation de la tâche	Station assise prolongée	Entorses
Aliments	Eclairage	Mode de rémunération (pourboire)	Postures de déséquilibre	Foulures
Micro-organismes	Bruit	Horaires de travail (longues heures, temps supplémentaire obligatoire, travail de nuit et de fin de semaine, heures de repas irrégulières, pauses insuffisantes)	Transport de charges	Brûlures et échaudures
	Fours micro-ondes	Pressions liées aux exigences du client		Coupures
		Absences d'avantages sociaux - difficultés de syndicalisation		
		Insécurité d'emploi et discrimination		
		Impossibilité de promotion		
		Alcoolisme		

SOURCE: Rolfe, S., 1982, Les risques professionnels pour les femmes enceintes dans le secteur de la restauration et de l'hébergement. C.L.S.C. - S.O.C., publié par le ministère des Affaires sociales, Québec, 136 pages.

TABLEAU 13

TABLEAU SYNTHESE DES RISQUES PAR TYPE D'EMPLOI DANS LE SECTEUR HEBERGEMENT - RESTAURATION

PROFESSION	RISQUES		
	Chimiques et Biologiques	Physiques	Psycho-sociaux
Femme de chambre	Produits de nettoyage	Postures Chutes Entorses - foulures Charge physique de travail Coupures Changements de température Transport de charges	Faible rémunération Monotonie Dévalorisation de la tâche Insécurité d'emploi Impossibilité de promotion
Préposée à l'entretien	Produits de nettoyage Produits corrosifs	Posture Chutes Entorses et foulures Charge physique de travail Coupures Changements de température Transport de charges	Faible rémunération Monotonie Dévalorisation de la tâche Insécurité d'emploi Impossibilité de promotion
Cuisinière	Produits de nettoyage Manipulation des aliments	Coupures Brûlures - échaudures Chaleur - humidité Chutes - glissades Transport de charges Posture Odeurs Charge de travail, Micro-ondes	Faible rémunération Horaires Insécurité d'emploi Impossibilité de promotion
Serveuse	Micro-organismes	Posture Chutes - glissades Brûlures - échaudures Charge de travail Chaleur Rapidité du travail Bruit Fumée de cigarettes (CO)	Mode de rémunération Horaires - heures longues Insécurité d'emploi Harcèlement sexuel Compétition dans le milieu Image liée à l'emploi
Barmaid	Micro-organismes	Posture Rapidité du travail Bruit Fumée de cigarettes (CO) Eclairage	Horaires - heures longues Insécurité d'emploi Image liée à l'emploi Harcèlement sexuel Alcoolisme
Danseuse-serveuse	Micro-organismes	Posture Chutes Entorses - foulures Bruit Fumée de cigarettes (CO) Eclairage	Horaires - heures longues Mobilité Harcèlement sexuel Insécurité d'emploi Image liée à l'emploi Alcoolisme Carrière courte

SOURCE: Rolfe, S., 1982. Les risques professionnels pour les femmes enceintes dans le secteur de la restauration et de l'hébergement: C.L.S.C. - S.O.C., publié par le ministère des Affaires sociales, Québec, p. 58.

SECTEUR DES AFFAIRES SOCIALES

Parmi les catégories d'établissements à l'étude*, on compte 833 établissements publics, regroupant 143,335 employés réguliers à temps plein et à temps partiel ou 186,883 employés (en incluant les occasionnels et le remplacement).

Sexe

En 1979, près de 75% des effectifs totaux sont de sexe féminin.

Les catégories d'emplois où l'on retrouve un pourcentage** important de travailleuses sont par ordre décroissant:

- infirmières;
- assistantes techniques (infirmières auxiliaires, etc...)
- techniciennes (inhalothérapeute, etc...)
- professionnelles

---

* Regroupant les unités suivantes: hôpital général; centre hospitalier de soins prolongés; hôpital psychiatrique; centre d'accueil d'hébergement; centre d'accueil de réadaptation.

** Direction générale des Relations de travail (M.A.S.), Répartition des effectifs par catégorie d'emplois selon le sexe pour les salariés de niveau syndicable du secteur des affaires sociales, 1979.

TABLEAU 14

TITRE: Tableau synthèse sur les risques associés au secteur des Affaires sociales

Risques ergonomiques	Risques chimiques	Risques biologiques	Risques physiques	Risques Psycho-sociaux	Risques mécaniques
Station debout prolongée Soulèvement de poids	Médicaments Désinfectants Produits de nettoyage Formaldéhyde Solvants organiques Oxyde d'éthylène Gaz anesthésiques	Maladies contagieuses (hépatite, tuberculose, rubéole, etc...)	Radiations ionisantes et non ionisantes	Longues heures de travail Horaires répartis sur 24 heures en équipes alternantes Charge mentale liée à l'exposition régulière à la maladie et à la mort	Blessures diverses

SOURCE: Gallant, C., et al., 1981, Problématique de la santé et de la sécurité du travail dans le secteur des Affaires sociales, Québec, 68 pages.

TABLEAU 15

TITRE: Tableau synthèse des risques associés aux occupations de caissières et vendeuses

	Risques ergonomiques	Risques physiques	Risques psycho-sociaux
1. Vendeuse	Station debout prolongée Postures fléchies Manutention de poids	Bruit Ambiance thermique Déficiente	Salaire ou sécurité d'emploi au rendement Tension nerveuse (nombre élevé de clients à satisfaire en période de pointe, supervision des vendeuses non régulières)
2. Caissière	Station debout prolongée Torsion fréquente au niveau du tronc car la caissière travaille sur deux surfaces perpendiculaires Une flexion latérale causée par le fait de travailler sur deux hauteurs de plan différentes Une charge au niveau dorsal et scapulaire causée par les mouvements des bras et le maintien du bras droit levé Des mouvements de rotation du cou continus Travail répétitif: - bras droit statique - main droite dynamique - bras gauche: manutention	Ambiance thermique (froid, courant d'air) Bruit	Charge visuelle élevée Charge de mémorisation Charge d'attention Cadence de travail élevée Clients difficiles

SOURCE: Lortie, M., 1982, Les risques professionnels pour les femmes enceintes pour les occupations de caissières et vendeuses, Ecole polytechnique de Montréal, publié par le ministère des Affaires sociales, Québec, 90 pages.

ENTREPRISES DE NETTOYAGE A SEC ET LES BUANDERIES

Données socio-démographiques

D'après l'Association professionnelle des nettoyeurs et buandiers du Québec, il y a environ 600 magasins. Ces entreprises emploient 1,240 personnes dont 600 à 700 travailleuses (si l'on se fie aux données provenant d'autres pays).

Pour ce qui est des buanderies au Québec, on dénombre environ 120 entreprises (répertoire des employeurs de la C.S.S.T.). Elles emploient quelques 2,000 personnes dont sans doute la moitié sont des femmes, si l'on se fie également aux données venant d'autres pays.

Postes où sont concentrées les travailleuses dans un établissement de nettoyage à sec

Les postes où sont concentrées les femmes sont les postes de préposée au comptoir et de repasseuse, ce qui n'exclut pas qu'elles travaillent au nettoyage comme tel.

TABLEAU 16

TITRE: Tableau synthèse sur les risques associés aux entreprises de nettoyage à sec

Risques chimiques	Risques ergonomiques	Risques physiques
Varsol (il est cependant de moins en moins utilisé) Tétrachloroéthylène (perchloroéthylène) Fluorocarbones	Station debout Port de charges	Contraintes thermiques (chaleur et humidité)

TABLEAU 17

TITRE: Tableau synthèse sur les risques associés aux buanderies

Risques physiques	Risques chimiques	Risques biologiques	Risques ergonomiques	Risques mécaniques
Poussières (inprégnant) les vêtements) Chaleur et humidité	Savons + graisses, solvants (imprégnant les vêtements) Détergents Adoucisseurs d'eau Agent de blanchiement Neutralisant Ammoniaque	Agents infectieux (bactéries, virus, champignons, pararites)	Station debout prolongée Port de charge	Brûlures Chûtes (surfaces glissantes) Electrocution

SOURCE: Demers, H., 1982, Monographie sur les conditions de travail dans les entreprises de nettoyage à sec et les buanderies. D.S.C. Maisonneuve-Rosemont, publié par le ministère des Affaires sociales, Québec, 41 pages.

TABLEAU 18

TITRE: Tableau synthèse des risques présents dans les salons de coiffure

Risques chimiques	Risques physiques	Risques ergonomiques	Risques psycho-sociaux
Shampoings (3 types): - anionique - cationique - non eonique Teintures (3 types): - shampooings éclaircissants - colorations semi-permanentes - colorations permanentes Crêmes de maquillage Vernis à ongles Dépilatoires Parfums contenus dans les produits de beauté Agents de conservation dans les cosmétiques	Infrarouges Ultraviolets	Station debout prolongée Autres postures: flexion dorsale et latérale du tronc, etc...	Plus de 40 heures par semaine de travail Rémunération à salaire avec commission ou seulement à commission Exigences de la clientèle

SOURCE: Roberge, D., 1982, Les salons de coiffure, D.S.C. Hôpital Maisonneuve-Rosemont, publié par le ministère des Affaires sociales, Québec, 17 pages.

BIBLIOGRAPHIE

BEAUVAIS, A., 1982, "Monographie sur les conditions de travail des femmes en imprimerie." C.L.S.C. Centre-Ville, publié par le ministère des Affaires sociales, Québec, 59 pages.

BELANGER, S., BELLEMARE, M., 1982, "Le travail de bureau, incluant le travail devant l'écran cathodique, et ses conséquences sur la santé des travailleuses." C.L.S.C. Centre-Ville, publié par le ministère des Affaires sociales, Québec, 71 pages.

CYR, M., SEIFERT, A.M., PELLETIER, R., 1982, "Conditions de travail et risques pour la santé. Industrie des aliments - publié par le ministère des Affaires sociales, Québec, 157 pages.

DEMERS, H., 1982, "Monographie sur les conditions de travail dans les entreprises de nettoyage à sec et les buanderies." D.S.C. Maisonneuve-Rosemont, publié par le ministère des Affaires sociales, Québec, 41 pages.

GALLANT, C., et al., 1981, Problématique de la santé et de la sécurité du travail dans le secteur des Affaires sociales, Québec, 68 pages.

GOULET, L., LEBEL, P., 1982, "Risques professionnels pour la femme enceinte dans le secteur de la bonneterie et l'habillement", D.S.C. Hôpital Sacré-Coeur, publié par le ministère des Affaires sociales, Québec, 107 pages.

GUERTIN, C., 1982, "Risques pour la santé des travailleuses enceintes, du foetus et risques reliés à l'allaitement. Le secteur du cuir au Québec." D.S.C. Centre hospitalier de l'Université Laval, publié par le ministère des Affaires sociales, Québec, 79 pages.

HUOT, J., 1982, "Monographie sur les conditions de travail dans le secteur du textile." Ministère des Affaires sociales. Service de la santé au travail, Québec, 123 pages.

HUOT, J., 1982, "Monographie sur les conditions de travail dans le secteur de la fabrication de produits électriques." Ministère des Affaires sociales. Service de la santé au travail, Québec, 46 pages.

LANGLOIS, A., et al., 1982, "Monographie sur les risques à la santé des femmes enceintes, du foetus et de l'enfant allaité dans le secteur de la fabrication de produits chimiques." D.S.C. Lakeshore, publié par le ministère des Affaires sociales, Québec, 180 pages.

LORTIE, M., 1982, "Les risques professionnels pour les femmes enceintes pour les occupations de caissières et vendeuses." École polytechnique de Montréal, publié par le ministère des Affaires sociales, Québec, 90 pages.

ROBERGE, D., 1982, "Les salons de coiffure." D.S.C. Hôpital Maisonneuve-Rosemont, publié par le ministère des Affaires sociales, Québec, 17 pages.

ROLFE, S., et al., 1982, "Les risques professionnels pour les femmes enceintes dans le secteur de la restauration et de l'hébergement." C.L.S.C. SOC, publié par le ministère des Affaires sociales, Québec, 136 pages.